

**SKRIPSI**

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP EFEKTIFITAS PELAYANAN DI DINAS  
PENDIDIKAN KOTA SOLOK”**



**Disusun Oleh :**

**DILA HENDRI YENI**  
**NPM : 191000461201064**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK  
TAHUN 2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP EFEKTIFITAS PELAYANAN DI DINAS  
PENDIDIKAN KOTA SOLOK**

**DILA HENDRI YENI**  
**NPM : 191000461201064**

**Universitas Mahaputra Muhammad Yamin**  
**Fakultas Ekonomi**

**1984**  
**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *Financial Leverage* dan *Total Assets Turnover* terhadap *Earning Per Share* pada Perusahaan Sub Sektor Konstruksi dan Bangunan dengan sampel sebanyak 14 perusahaan sub sektor konstruksi dan bangunan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan metode *Purposive Sampling* periode 2017-2021. Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa *Financial Leverage* secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Earning Per Share* pada Perusahaan Sub Sektor Konstruksi dan Bangunan yang diteliti. Hal ini dibuktikan dengan uji T dengan nilai signifikan  $0,408 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 0,834 < t_{tabel} 2,01174$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa *Financial Leverage* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Earning Per Share*. Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa *Total Assets Turnover* secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *Earning Per Share* pada Perusahaan Sub Sektor Konstruksi dan Bangunan yang diteliti. Hal ini dibuktikan dengan uji T dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 5,882 > t_{tabel} 2,01174$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa *Total Assets Turnover* berpengaruh secara signifikan terhadap *Earning Per Share*. Secara simultan *Financial Leverage* dan *Total Assets Turnover* berpengaruh secara signifikan terhadap *Earning Per Share* pada Perusahaan Sub Sektor Konstruksi dan Bangunan yang diteliti. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji F dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 17,482 > F_{tabel} 2,80$ . Hal ini dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 0,421 atau 42,1% dan dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti sebesar 57,9%.

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Efektifitas Pelayanan**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dinas Pendidikan Kota Solok yang merupakan line office dari Pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan sekolah-sekolah. Bagi seluruh organisasi yang hidup dan melayani masyarakat yang penuh dinamika, Dinas Pendidikan Kota Solok mengalami banyak masalah sebagai organisasi administratif. Masalah yang dihadapi juga lebih banyak bersifat manajerial dibandingkan dengan masalah yang bersifat politik. Kompleksitas masalah yang di hadapi berkaitan erat dengan banyaknya jumlah Guru-guru PAUD,TK, SD, SMP yang harus dilayani setiap hari. Dengan tanpa adanya dukungan pegawai yang memadai kualitas maupun kuantitasnya, maka Dinas Pendidikan menghabiskan banyak waktu dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis administratif.

Demi mewujudkan tugas-tugas pemerintah perlu didukung oleh semua jajaran aparatur Negara, Kepala Daerah, Sekretaris Daerah, Ketua DPRD, Kepala Dinas lainnya. Pada tingkat Kota peran serta Pemimpin atau Kepala Dinas sangat berhubungan pada jalannya pemerintahan, sebagai aparatur Negara bertanggung jawab terhadap pelaksanaan Pemerintah Daerah Kota Solok, termasuk bagaimana mengelola atau mengatur para pegawainya agar dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.

Didalam melayani Masyarakat Manajemen sumberdaya manusia (*Human Resources Management*) bertujuan untuk pengembangan yang ada agar dapat dikelola secara efektif dan efisien. Pada dasarnya manajemen adalah upaya mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Manajemen menggunakan semua sumber daya fisik dan manusia harus dengan produktif sehingga mengarah pada kemajuan kinerja organisasi secara menyeluruh. Peranan manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia mengubah semua pegawai menjadi lebih terorganisir, diarahkan sedemikian rupa sehingga organisasi bekerja menuju pencapaian tujuan. Mengelola sumber daya manusia menjadi hal yang teramat penting pada abad ini, (Sinambela et al., 2019).

Pernyataan tersebut tidaklah terbantahkan, mengingat sumber daya manusia menjadi sentral pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset paling penting di dalam organisasi. Hal itu diakibatkan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh organisasi seperti sumber daya materil. Oleh sebab itu, dalam mengelola sumber daya materil tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan kata lain, berbagai sumber daya yang melimpah ruah jika tidak diikuti dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi percuma karena tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik.

Berdasarkan Keputusan MENPAN Nomor 25 Tahun 2014, bahwa yang dimaksud dengan pelayanan publik adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sehingga hakekatnya kewajiban dari aparatur pemerintah adalah memberikan pelayanan prima kepada seluruh lapisan masyarakat. pelayanan publik atau pelayanan umum adalah segala bentuk jasa pelayanan, baik dalam bentuk barang publik maupun jasa public yang pada prinsipnya menjadi tanggung jawab dan dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah di Pusat, di Daerah, dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara atau Badan Usaha Milik Daerah,

dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan perundang-undangan”.

Dalam instansi pemerintahan pelayanan pada masyarakat merupakan tujuan utama yang menjadi kewajiban dalam menyelenggarakan pelayanan dan menciptakan pelayanan yang berkualitas terhadap masyarakat. Selain itu, pemerintah juga mempunyai peranan penting untuk menyediakan pelayanan publik yang prima bagi masyarakat dalam rangka memenuhi kebutuhan atau keinginan masyarakat. Seiring dengan perkembangan zaman dan semakin modernnya kehidupan manusia, pemerintah banyak mendapat sorotan publik terutama dalam hal pelayanan yang menuntut aparaturnegara sebagai pelayanan masyarakat memberikan pelayanan sebaik-baiknya menuju good governance, sedangkan masyarakat Indonesia sendiri semakin kritis dalam pelayanan prima yang diberikan oleh pemerintah. Oleh sebab itu substansi administrasi yang memberikan arahan dan mengatur semua aktivitas pelayanan dalam mencapai suatu tujuan.

Secara umum konsep efektivitas merupakan konsep untuk mengukur produktivitas, menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditentukan. Kata efektif berasal dari bahasa Inggris *effective* yang artinya berhasil, sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Sejalan dengan arti kata tersebut, efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi jangka pendek dan jangka panjang. Kemudian efektivitas pemanfaatan sumber daya, dana, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa dengan mutu tertentu tepat pada waktunya Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, menunjukkan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran sampai sejauh mana organisasi dapat

melaksanakan seluruh tugas-tugasnya dan mencapai semua sasaran atau tujuannya. Apabila hal ini dikaitkan dengan masalah kerja pegawai, maka efektivitas dapat dipandang sebagai ukuran sampai sejauh mana para pegawai atau karyawan dapat melaksanakan seluruh pekerjaannya dalam rangka membantu organisasi mencapai sasaran atau tujuannya. Efektivitas merupakan suatu kegiatan atau tugas pokok yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara memaksimalkan tujuan agar sasaran yang dicapai dapat dinilai tepat dan positif.

Dalam (Sofyan, 2013) Jurusan Teknik Industri, Universitas Malikusaleh lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi.

Menurut (Rahayu & Rushadiyati, 2021), bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

Berdasarkan pengamatan sementara penulis pada objek penelitian, ditemukan fenomena Pegawai yang terjadi di Dinas Pendidikan Kota Solok yaitu, untuk mencapai tujuan instansi pemerintah maka perlu kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat menumbuhkan rasa Kepuasan Kerja Pegawai. Oleh karena itu instansi Pemerintah harus melakukan Manajemen bagaimana Mengembangkan Efektifitas Pelayanan yang dapat di gambarkan melalui Perilaku pegawai dalam Instansi Pemerintah. Sumber daya manusia yang unggul memiliki Efektifitas Pelayanan yang baik yang dapat mempengaruhi Keamanan di tempat Kerja, Displin Kerja, Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja di Lingkungan Kerja yang dianggap memiliki Produktifitas tinggi di Bidang Pelayanan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektifitas Pelayanan Di Dinas Pendidikan Kota Solok”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian ini didapat rumusan masalah sebagai berikut

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Efektifitas Pelayanan pada Dinas Pendidikan Kota Solok.
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Efektifitas Pelayanan pada Dinas Pendidikan Kota Solok.
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Efektifitas Pelayanan pada Dinas Pendidikan Kota Solok.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang akan diperoleh setelah penelitian selesai, juga sesuatu yang akan dicapai atau ditangani dalam suatu penelitian. Kata-kata dari tujuan penelitian mengungkapkan jawaban atas masalah penelitian yang akan diajukan. Berdasarkan perumusan masalah di atas, dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Efektifitas Pelayanan pada Dinas Pendidikan Kota Solok
2. Untuk Mengetahui Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Efektifitas Pelayanan pada Dinas Pendidikan Kota Solok
3. Untuk Mengetahui Apakah Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Efektifitas Pelayanan pada Dinas Pendidikan Kota Solok

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah kegunaan hasil penelitian, baik bagi kepentingan pengembangan program maupun kepentingan ilmu pengetahuan.

#### 1. Bagi Peneliti

Untuk memperluas wawasan secara individual bagi peneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektifitas Pelayanan Di Dinas Pendidikan Kota Solok, dan sebagai tugas akhir penulis guna memperoleh gelar sarjana.

#### 2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi instansi guna menambah pengetahuan dan informasi mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja

Dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektifitas Pelayanan, sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam mengambil kebijakan kantor.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin meneliti berkaitan dengan masalah ini sehingga dapat melanjutkan penelitian ini untuk menjadi penelitian yang lebih baik lagi serta dapat menambah referensi Dinas Pendidikan.

## 1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika dari penelitian ini adalah dimulai dari penetapan permasalahan yang akan diteliti, mencari referensi – referensi yang relevan, menentukan metode penelitian yang tepat, dan melaksanakan penelitian menggunakan metode tersebut sehingga memperoleh hasil dan kesimpulan penelitian ini.

## BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, Perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat Penelitian serta sistematika penulisan.

## BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari beberapa literatur, serta pengertian dari beberapa variabel penelitian yang sudah ditentukan tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini mengenai gambaran umum perusahaan, jumlah sampel yang diteliti, jenis sumber data, cara pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan untuk menguji penelitian ini.

### **BAB IV ANALIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menggunakan tentang gambaran umum tempat penelitian analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dan hasil pembahasan penelitian serta berisi saran pemecahan untuk masalah peneliti.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 KESIMPULAN

Bedasarkan hasil penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Efektifitas Pelayanan di Dinas Pendidikan Kota Solok dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh perumusan regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 33,269 a + -,511 X_1 + 0,718 X_2 + e$$

2. Hasil dari  $R^2$  adalah koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *R Square* sebesar 0,433 atau 43,3% sedangkan sisanya sebesar 56,7% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.
3. Hasil uji t Lingkungan kerja secara persial berpengaruh secara signifikan terhadap Efektifitas Pelayanan. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} -3,169 > t_{tabel} 1,686$  dan nilai tingkat signifikansi  $0,003 < 0,05$ .
4. Kepuasan Kerja secara Persial berpengaruh secara signifikan terhadap Efektifitas Pelayanan. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} 5,385 > t_{tabel} 1,686$  dan nilai tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .
5. Hasil uji f Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan bersama berpengaruh terhadap Efektifitas Pelayanan. Hal ini ditunjukkan dengan menggunakan uji f dengan  $f_{hitung} 14,518 > f_{tabel} 3,245$  dengan nilai signifikasinya yaitu  $0,000 < 0,05$ .

## 5.2 SARAN

Berikut ini adalah beberapa saran dari penulis dalam upaya meningkatkan Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Efektifitas Pelayanan di Dinas Pendidikan Kota Solok dan Bagi para peneliti yang ingin melanjutkan penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini:

1. Bagi pimpinan Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok agar dapat meningkatkan Efektifitas Pelayanan agar dapat meningkatkan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dalam pekerjaannya.
2. Bagi pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok dapat meningkatkan Efektifitas Pelayanan agar tercapainya tujuan yang telah direncanakan, sesuai dengan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dalam pekerjaannya yang dimiliki.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah diteliti dalam penelitian ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi seperti Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Febliany, I., Fitriyah, N., & Paselle, E. (2014). Efektivitas Pelayanan Terpadu Satu Pintu Terhadap Penyerapan Investasi Di Kalimantan Timur (Studi Pada Badan Perijinan Dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Kalimantan Timur). *Administrative Reform*, 2(3), 410–420.
- Kultsum, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trasti Global Konverta. *Journal of Business Studies*, 2(2), 121–132.
- Marno Wance. (2018). *Efektifitas Pelayanan Transportasi Publik Pelayanan PT. ASDP Pelabuhan Bastiong Tahun 2017* (Vol. 3, Issue 2).
- Nur'aini, A. (2021). Efektivitas Pelayanan Publik Pada Kantor Kelurahan Leok 1 Kecamatan Biau Kabupaten Buol. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2567–2574.
- Nur, I. R., Hidayati, T., & Maria, S. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Ambigius Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–18.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyah, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308–320. <https://doi.org/10.31967/relasi.v15i2.314>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. In *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* (Vol. 2, Issue 1).
- Solka, P. U. N., Yeni, A., & Nasrah, R. (2023). *Pengaruh Kemampuan Kerja (Work Ability) Dan Kualitas Kerja (Work Quality) Terhadap Kualitas*

*Pelayanan Publik di Dinas Sosial Kabupaten Solok. 3(1), 110–121.*

Suwignya, J. W., Dengo, S., & Pombengi, J. D. (2018). Efektivitas Pelayanan Izin Mendirikan Bangunan Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik, 4*, 1–8.

Yeni, A. (2022). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap Komitmen. *Journal of Innovation Research and Knowledge, 1(8)*, 553–558.

Yeni, A., Sabri, W., & Roza, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Struktur Organisasi , Kedisiplinan , dan Motivasi terhadap Kualitas Pelayanan ( studi kasus Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok ). *1(1)*, 76–87.

