

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pengadilan Agama Muara Labuh Dan Pengadilan Agama Koto Baru

Witria Ayuhana¹, Syamsurizaldi², Novera Wandra³

**¹STIE Widyaiswara Indonesia, ²Jurusan Administrasi Publik FISIP Universitas Andalas, ³STIE Widyaiswara Indonesia
syamsurizaldi@gmail.com**

Abstract

Job satisfaction is one of the important aspects that must be owned by an employee in order to be able to work well and as expected. This study aims to determine: (1) What the description of Physical Work Environment, Non Physical Work Environment and Job Satisfaction of Employees of Muara Labuh Religious Court and Koto Baru Religious Court is, (2) Does the Physical Work Environment a significant effect on Employee Satisfaction at Muara Labuh Religious Court and Koto Baru Religious Court, (3) Does the Non Physical Work Environment have a significant effect on Job Satisfaction of the Employees of Muara Labuh Religious Court and the Koto Baru Religious Court, and (4) Does the Physical Working Environment and Non Physical Work Environment jointly have a significant effect on Job Satisfaction of the Employees of Muara Labuh Religious Court and Koto Baru Religious Court. The research design uses descriptive and causative designs. The population in this study are all employees of the Muara Labuh Religious Court and the Koto Baru Religious Court. The sampling technique used Proportional Random Sampling technique with a sample of 40 people. To obtain the research instrument in the form of a valid and reliable questionnaire, the researcher conducted a validity test and reliability test.

The results showed that in the Muara Labuh Religious Court and the Koto Baru Religious Court the conditions of the physical work environment were in a good category, for the non-physical work environment was in the poor category, and the work satisfaction was quite good. Based on the T test and F test, it is found that the physical work environment does not have a significant effect on job satisfaction, while the non-physical work environment has a significant effect on job satisfaction. However, after simultaneous testing it is found that the physical work environment together with the non-physical work environment have a significant influence on job satisfaction. Based on the results of this study, the researcher suggested that in order to improve employee job satisfaction in the Muara Labuh Religious Court and the Koto Baru Religious Court, court leaders need to pay attention to the non-physical work environment which is related to the work atmosphere, supervision and treatment of employees. This work atmosphere is also related to the physical work environment, namely cleanliness, lighting, work facilities and coloring of the workspace.

Keywords: Employee Job Satisfaction, Non Physical Work Environment, Physical Work Environment.

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar mampu bekerja secara baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Bagaimana gambaran Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Pegawai Pengadilan Agama Muara Labuh dan Pengadilan Agama Koto Baru, (2) Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pengadilan Agama Muara Labuh dan Pengadilan Agama Koto Baru, (3) Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pengadilan Agama Muara Labuh dan Pengadilan Agama Koto Baru, dan (4) Apakah Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pengadilan Agama Muara Labuh dan Pengadilan Agama Koto Baru. Desain penelitian menggunakan desain deskriptif dan kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pengadilan Agama Muara Labuh dan Pengadilan Agama Koto Baru. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Proporsional Random Sampling dengan sampel sebanyak 40 orang. Untuk memperoleh instrumen penelitian berupa kuesioner yang valid dan reliabel, peneliti melakukan uji validitas dan uji realibilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa di Pengadilan Agama Muara Labuh dan Pengadilan Agama Koto Baru kondisi lingkungan kerja fisik berada pada kategori baik, Untuk lingkungan kerja non fisik berada pada kategori kurang baik dan kepuasan kerja berada pada kategori cukup baik. Berdasarkan uji T dan uji F, ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, setelah dilakukan uji simultan ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik secara bersama-sama dengan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan saran bahwa untuk memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Pengadilan Agama Muara Labuh dan Pengadilan Agama Koto Baru, pimpinan pengadilan perlu memperhatikan lingkungan kerja non fisik yaitu terkait dengan suasana kerja, pengawasan dan perlakuan terhadap pegawai. Suasana kerja ini juga berkaitan dengan lingkungan kerja fisik yaitu kebersihan, penerangan, fasilitas kerja dan pewarnaan ruang kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak instansi. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, instansi akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan

perhatian mengingat peran sumber daya manusia yang besar dalam suatu instansi. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus dimiliki seorang pegawai agar mampu bekerja secara baik sesuai dengan yang diharapkan. Seorang pegawai yang memiliki kepuasan dalam bekerja, cenderung akan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, seorang pegawai yang memiliki tingkat kepuasan

kerja yang kurang memadai akan berdampak kurang baik terhadap kinerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Locke (1976:57) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja dapat diwujudkan dengan kondisi lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Menurut Robbins (2002:36), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu : (1) Kerja yang menantang secara mental, (2) Penghargaan yang sesuai, (3) Kondisi kerja yang mendukung, dan (4) Kolega yang suportif.

Berdasarkan pengamatan penulis pada kantor Pengadilan Agama Muara Labuh dan Pengadilan Agama Koto Baru Solok terjadinya masalah pada fasilitas kerja yang kurang memadai diantaranya seperti, komputer, printer dan jaring internet yang

rusak, dan pos keamanan yang tidak ada. Hal yang demikian itulah yang diduga menyebabkan kurang efektifnya hasil kerja pegawai, yang nantinya akan membuat para pegawai menjadi malas bekerja, hasil kerja tidak optimal dan hasil kerja tidak sesuai dengan yang diinginkan.

Pada lingkungan kerja non fisik terjadinya hubungan yang kurang harmonis antara sesama rekan kerja, seperti adanya sifat saling curiga antar sesama pegawai. Dengan kondisi kerja yang demikian, maka akan timbul perasaan para pegawai yang kurang menyenangkan pekerjaannya. Jika para pegawai tersebut kurang menyenangkan akan pekerjaannya, maka akan kurang rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal itulah yang menyebabkan terjadinya ketidakpuasan kerja dari pegawai pengadilan agama tersebut. Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.

Menurut Bambang (1991:122), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Kemudian, Nitisemito (1992:25) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Selanjutnya, Sedarmayanti (2001:12) mengemukakan pula bahwa kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Secara umum para ahli mengklasifikasikan dua jenis lingkungan kerja (Sedarmayanti; 2001:21), yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Berdasarkan latar belakang penelitian ini ingin mengetahui “bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pengadilan Agama Muara Labuh dan Pengadilan Agama Koto Baru”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian *causal explanatory* yaitu penelitian untuk pengujian hipotesa yang menguji hubungan sebab akibat diantara variabel yang diteliti. Penggunaan metode penelitian ini untuk mendapatkan penjelasan atau suatu gambaran/deproposal dalam uraiannya untuk menghasilkan *construck* atas suatu fenomena yang didasarkan atas model-model hubungan yang diturunkan dari model teoritik. Variabel penelitian yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pengadilan Agama Muara Labuh yang beralamat Jln. Raya Ampalu Muara Labuh Padang Aro, pada bulan Juli sampai dengan September tahun 2017. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Pengadilan Agama Muara Labuh dan Pengadilan Agama Koto Baru berjumlah 55 orang. Sedangkan yang dijadikan sampel yaitu 40 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proposional Random Sampling*.

Tabel 1. Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian

No	Kantor	Jumlah (orang)	Sampel (orang)	Ket %
1	PA Muara Labuh	26	19	72,7
2	PA Koto Baru	29	21	72,7
	Jumlah	55	40	

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan instansi serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, yang akan ditransformasikan ke jenis data Kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber utama atau diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner yang telah disebarakan kepada responden. penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari instansi, baik melalui observasi, kuisioner dan wawancara

secara langsung dengan pimpinan. Data Sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen instansi dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang lingkungan kerja. Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung, baik melalui kuesioner, observasi, dan wawancara.

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai ini menggunakan kuisisioner sebagai instrumen pengumpul data utama. Data dikumpulkan melalui kuisisioner kemudian dilakukan skala pengukuran dan pemberian skor. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif Sugiyono, (2008:92). Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2006:135) skala *likert* digunakan

untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, dan untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban itu diberikan skor antara lain :

Tabel 2. Daftar Skor Jawaban Setiap Pertanyaan Berdasarkan Sifatnya

Alternatif Jawaban	Sifat Pertanyaan	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber : (Prasetya, Irawan, 2002)

Sebelum kuisisioner digunakan, maka terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen untuk menguji validitas dan realibilitas instrumen. Uji pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) yang terdiri dari 5 butir pertanyaan dan menggunakan responden sebanyak 40, maka didapat $df = 40 - 5 = 35$. Maka r-tabel diperoleh 0.325. dari analisis output semua pertanyaan dinyatakan valid, dan tidak ada pertanyaan gugur. Uji pada variabel Lingkungan Kerja Non

Fisik (X2) yang terdiri dari 5 butir pertanyaan dan menggunakan responden sebanyak 40, maka diperoleh $df = 40-5 = 35$. Maka r-tabel diperoleh 0.325. dari analisis output semua pertanyaan dinyatakan valid, dan tidak ada pertanyaan gugur. Uji pada variabel

Kepuasan Kerja (Y) yang terdiri dari 6 butir pertanyaan dan menggunakan responden sebanyak 40, maka diperoleh $df = 40-6 = 34$. Maka r-tabel didapat 0.329. dari analisis output semua pertanyaan dinyatakan valid, dan tidak ada pertanyaan gugur.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

VARIABEL	JUMLAH BUTIR	BUTIR GUGUR	BUTIR VALID
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	5	-	5
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	5	-	5
Kepuasan Kerja (Y)	6	-	6

Sumber : Olahan Data 2017

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Imam Ghozali (2006:41). Menurut Nunnally, (1967) dan Imam Ghozali, (2006) Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Berdasarkan uji realibilitas ketiga variabel instruenya reliabel untuk digunakan.

Teknik Analisis Data

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka data dianalisis dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis induktif. Untuk mengetahui masing-masing kategori jawaban setiap variabel, maka harus terlebih dahulu kategori objektif. Maka Sugiyono (2007:138) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$TCR = \frac{x}{n} \times 100\%$$

Dimana: TCR=Tingkat Capaian Responden (persentase)

x=Jumlahskorjawabanresponden

n=jumlahskormaksimum

$$x = \frac{5A + 4B + 3C + 2D + 1E}{A + B + C + D + E}$$

Dimana:

A = Sangat Setuju (SS)

B = Setuju (S)

C = Ragu-Ragu (RR)

D = Kurang Setuju (KS)

E = Tidak Setuju (TS)

Kemudian TCR yang telah diperoleh diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.
Kriteria Jawaban Responden

No	Interval Jawaban Responden	Kategori Jawaban
1	76-100%	Baik
2	56-75%	CukupBaik
3	<56%	KurangBaik

Sumber: Sugiyono (1999: 77)

Analisis Induktif

Analisis induktif yaitu pengolahan data yang dilakukan untuk membuat referensi mengetahui tingkah laku data yang ada dalam populasi melalui analisis data sampel. Namun sebelum dilakukan uji hipotesis, maka dilakukan uji asumsi klasik terhadap data yang dikumpulkan. Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable terikat dan variable bebas keduanya mempunyai distribusi normal/tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau

mendekati normal. Caranya adalah dengan melihat gambar *Normal Probabilitiy Plot*. Data dapat dikatakan normal jika titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Selain itu normalitas juga dapat dilihat dengan menggunakan kurva histogram. Data dapat dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung imbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hamper sempurna Nugroho (2005: 105). Selanjutnya dilakukan **Uji Heteroskedastisitas**. Menurut Imam Ghozali (2006 : 144) Uji Heteroskedestisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kemudian Uji Multikolonieritas yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variable bebas (independent). Model

regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antar variable independent. Jika variable independent saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel orthogonal adalah variable independent yang nilai kolerasi antar sesama variable independent sama dengan nol.

Koefisien Korelasi dan Analisis Regresi Linear Berganda

Mengorelasikan data Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* menurut Sugiyono, (2005:140):

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan y

n = Jumlah sampel

x = Variabel bebas

y = Variabel terikat

Menurut Sugiyono (2005:216), kriteria keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel, yaitu sebagai berikut :

Tabel 5. Interpretasi Korelasi

No	Interval Nilai	Sifat Hubungan
1	0,00 -0,199	Sangat Rendah
2	0,20-0,399	Rendah
3	0,40-0,599	Cukup Kuat
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2005)

Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam sugiyono (2008:277) yaitu :

$$Y : a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel dependen yaitu kepuasan kerja

X_1 = variabel independent yaitu lingkungan kerja fisik

X_2 = variabel independent yaitu lingkungan kerja non fisik

a = konstanta yang merupakan rata-rata nila

Y pada saat nilai X_1 dan X_2 sama dengan nol

b = koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X_2 dengan menganggap X_1 konstan.

Uji t (parsial)

Untuk menguji yang berpengaruh antara X_1 , X_2 terhadap Y secara individual (parsial) maka digunakan uji t .

Adapun kriteria pengujian t adalah sebagai berikut :

- a. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- b. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Uji F (Simultan)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X_1 , X_2 terhadap Y secara bersama-sama (simultan) maka digunakan uji F.

Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut :

1. Menentukan taraf nyata (*level of significant*) 0,05 atau (5%).
2. Menentukan derajat kebebasan (df) $F \text{ tabel} = 2 ; n-k-l$.
3. Menentukan formulasi H_0 dan H_a .

$H_0 = \beta = 0$ artinya tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai(Y).

$H_0 = \beta > 0$, artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai(Y).

4. Keputusan/kesimpulan pengujian

Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) adalah diterima.

Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik (X_1),

lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) adalah ditolak.

Dengan F-hitung : F tabel (pada taraf signifikan 5%, dengan rumus umum uji f-tes) Sugiyono (2010:219) adalah :

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) - (n - K - 1)}$$

Dimana: K = Banyaknya variabel bebas

n = Banyaknya anggota sampel

R = Koefisien korelasi berganda

Uji koefisien determinasi

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan.

Dari koefisien determinasi ini (R) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam

menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasikan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah kedalam model Imam Ghozali (2006).

Dalam analisis ini teknik mencari koefisien determinasi dengan menggunakan *out put* program SPSS (*statistical Package for Social Sciences*) pada tabel *Model Summary* bagian *Adjusted R square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Analisis Deskriptif.

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dan pengamatan di lapangan, responden mempersepsikan Lingkungan Kerja Fisik berada pada kriteria baik. Ini dibuktikan dengan rata-rata skor Lingkungan Kerja Fisik adalah sebesar 4,20 dengan tingkat pencapaian 84,05 %. Dari 5 pertanyaan yang mewakili 4 indikator, terdapat 1 item pertanyaan dalam 1 indikator Lingkungan Kerja Fisik yang berada dalam kriteria rata – rata pencapaian skor terendah, (hasil dapat dilihat dalam *item statistic* di lampiran). Kriteria pencapaian terendah yaitu ruangan kerja pegawai bersih dan tidak berdebu.

Berdasarkan hasil kuesioner dan pengamatan di lapangan, responden mempersepsikan Lingkungan Kerja Non Fisik berada pada kriteria kurang. Ini dibuktikan

dengan rata-rata skor Lingkungan Kerja Non Fisik adalah sebesar 2,76 dengan tingkat pencapaian 55,35 %. Dari 5 pertanyaan yang mewakili 4 indikator, terdapat 1 item pertanyaan dalam 1 indikator kompensasi yang berada dalam kriteria rata-rata pencapaian skor terendah, yaitu item nomor 5 (hasil dapat dilihat dalam *item statistic* di lampiran). Kriteria pencapaian terendah dari: (1) hubungan kerja antar pegawai tidak terjalin harmonis.

Selanjutnya hasil kuesioner dan pengamatan dilapangan, responden mempersepsikan kepuasan kerja berada pada kriteria cukup baik. Ini dibuktikan dengan rata-rata skor kepuasan kerja adalah sebesar 3,37 dengan tingkat pencapaian 67,55 %. Dari 6 pertanyaan yang mewakili 4 indikator, terdapat 1 item pertanyaan dalam 1 indikator kepuasan kerja yang berada dalam kriteria rata – rata pencapaian skor terendah, yaitu item nomor 2 (hasil dapat dilihat dalam *item statistic* di lampiran). Kriteria pencapaian terendah dari yaitu pegawai tidak senang dengan jabatan saat ini karena tidak sesuai dengan yang diharapkan.

b) Analisis Induktif

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Memperhatikan nilai koefisien regresi dari Lingkungan Kerja Fisik adalah 0,137 artinya jika terjadi peningkatan kepuasan kerja Pegawai sebesar 0,137 satu satuan maka akan meningkatkan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,137 satuan. Begitu juga sebaliknya, jika terjadi penurunan kepuasan kerja Pegawai sebesar 0,137 satu satuan maka akan menurunkan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,137 satuan.

Koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja Fisik dengan kepuasan kerja Pegawai adalah 0,135 dengan sig. Sebesar 0,203. hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dengan kepuasan kerja Pegawai berkisar 13,5 %, maka hubungan ini dapat dikatakan kepada hubungan yang sangat rendah tingkat keeratannya.

Selanjutnya berdasarkan uji t, dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 0,561 dan nilai t tabel 1,6871 (t hitung < t tabel), dan *p-value* 0,578

lebih besar dari nilai *level of significant* 0,050 hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai. Kesimpulannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa Lingkungan Kerja Fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Memperhatikan nilai koefisien regresi dari Lingkungan Kerja Non Fisik adalah 0,422 artinya jika terjadi peningkatan kepuasan kerja Pegawai sebesar 0,422 satu satuan maka akan meningkatkan Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,422 satuan. Begitu juga sebaliknya, jika terjadi penurunan Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,422 satu satuan maka akan menurunkan kepuasan kerja Pegawai sebesar 0,422 satuan.

Koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan kepuasan kerja Pegawai adalah 0,500 dengan sig. Sebesar 0,001. hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja perangkat nagari berkisar 50%, maka hubungan ini dapat dikatakan

kepada hubungan yang cukup kuat tingkat keeratannya.

Selanjutnya berdasarkan uji t, dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 3,445 dan nilai t tabel 1,6871 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dan *p-value* 0,001 dan nilai *level of significant* 0,050 hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai. Kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan kerja Pegawai

Nilai konstanta dari kepuasan kerja Pegawai yang didapat dari hasil analisis regresi linier berganda adalah 11,33 artinya jika segala sesuatu pada variabel independen dianggap konstan maka nilai dari kepuasan kerja Pegawai adalah 11,33.

Selanjutnya koefisien determinasi dari Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja

Non Fisik terhadap peningkatan kepuasan kerja Pegawai adalah Angka *Adjusted R Square*, yang sebesar 0,216 Karena persamaan regresi dengan menggunakan dua (2) variabel bebas atau lebih, maka koefisien determinasi yang baik untuk digunakan dalam menjelaskan persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan. Angka *Adjusted R Square* ini selalu besarnya lebih kecil dari angka R Square. Hal ini berarti 21,6% variansi dari angka kepuasan dapat dijelaskan oleh variasi kedua variabel bebas. Sedangkan sisanya 78,4% disebabkan atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Menurut Robbins (2002:36), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu :

1. Kerja yang menantang secara mental.
2. Penghargaan yang sesuai.
3. Kondisi kerja yang mendukung.
4. Kolega yang suportif.

Satuan *Standard Error of Estimate* (*SEE*) sebesar 3,57007 maka *Standar Error of Estimate* (*SEE*) akan membuat model regresi

semakin tepat dalam memprediksi variabel bebas.

Berdasarkan hasil temuan pada uji F, terdapat F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu F hitung sebesar $6,387 > F$ tabel (5,252), maka H_{a3} diterima dan nilai Sig. lebih kecil (0,004) dari nilai alpha (0,05), jadi berdasarkan model regresi ini menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa di Pengadilan Agama Muara Labuh dan Pengadilan Agama Koto Baru kondisi lingkungan kerja fisik berada pada kategori baik, lingkungan kerja non fisik kurang baik dan kepuasan kerja cukup baik. Berdasarkan uji t dan uji F, ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun demikian, setelah dilakukan uji simultan ditemukan bahwa lingkungan kerja

fisik secara bersama-sama dengan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disarankan bahwa untuk memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Agama Muara Labuh dan Pengadilan Agama Koto Baru maka pimpinan pengadilan perlu memperhatikan lingkungan kerja non fisik yaitu terkait dengan suasana kerja, pengawasan dan perlakuan terhadap pegawai. Suasana kerja terkait pula dengan lingkungan kerja fisik yaitu kebersihan, penerangan, fasilitas kerja dan pewarnaan ruang kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang, Kusriyanto (1991). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo: Bumi Aksara Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi Ke 4), Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gibson, Ivancevich. (1997). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur Proses*, Erlangga: Jakarta.

Nitisemito, Alex S. (1992).
Manajemen Personalia.
Ghaila Indonesia: Jakarta.

Robbins, Stephen P. (2003).
Perilaku Organisasi. Index.
Jakarta.

Sedarmayanti. (2003). *Dasar-Dasar
Pengetahuan tentang
Manajemen Perkantoran*.
Mandar Maju Bandung.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya
Manusia dan Produktivitas
Kerja*. Mandar Maju: Bandung.

Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian
Administrasi*. Alfabeta :
Bandung.

_____ (2006). *Metode Penelitian
Administrasi Bisnis*. Alfabeta:
Bandung.

_____ (2008). *Metode Penelitian
Bisnis*. Alfabeta : Bandung.

_____ (2010). *Metode Penelitian
Kuantitatif Kualitatif dan R &
D*. Alfabeta: Bandung.