

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim

Edduar Hendri¹, Totok Sudyanto², Okatariansyah³, Wulandari⁴

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, hendriedduar71@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, totoktajir@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, rianbro82@univpgri-palembang.ac.id

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, wulandari2080@gmail.com

ABSTRACT

The motivation behind this study was to decide the impact of the actual workplace and non-actual climate on representative work fulfillment at the Belida Darat District Office, Muara Enim District. The strategy utilized in this study is a quantitative technique, and furthermore an example of 36 representatives. The examining strategy utilized is immersed inspecting and information investigation procedures incorporate various straight relapse examination, connection coefficient investigation, coefficient of assurance, f-test and t-test, utilizing the product program spss 22 for windows. In view of the consequences of the t-trial of the actual workplace variable on representative fulfillment 1.697 and the non-manual workplace variable on worker fulfillment 1.697, this implies that the two factors influence Belida's worker fulfillment at the same time, Darat Muara, Enim District Office. Moreover with the f test consequences of 3.27 which intends that there is a synchronous impact on representative work fulfillment, and the closeness of the reliant variable is proven by the relationship coefficient of 0.593 (medium) and the coefficient of assurance of 0.315%, and the excess 64.9% is excluded from this review. or then again the impact of different variables.

Keywords: *Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Employee Job Satisfaction*

ABSTRAK

Motivasi yang melatarbelakangi pemeriksaan ini untuk memutuskan dampak dari iklim kerja aktual dan non-aktual terhadap pemenuhan pekerjaan representatif di Kantor Kecamatan Belida Darat Kabupaten Muara Enim. Strategi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah prosedur kuantitatif, dan selanjutnya contoh dari 36 perwakilan. Strategi pemeriksaan yang digunakan adalah pemeriksaan terbenam dan prosedur pemeriksaan informasi yang menggabungkan berbagai pemeriksaan kekambuhan langsung, pemeriksaan koefisien koneksi, koefisien kepastian, uji-f dan uji-t, dengan menggunakan program produk spss 22 for windows. Dilihat dari akibat uji-t variabel aktual tempat kerja terhadap pemenuhan perwakilan 1.697 dan variabel tempat kerja non-manual terhadap pemenuhan pekerja 1.697, hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut secara bersamaan mempengaruhi pemenuhan pekerja Belida, Darat Muara, Enim Kantor kelurahan. Selain itu dengan hasil uji f sebesar 3,27 yang menunjukkan adanya pengaruh yang sinkron terhadap pemenuhan pekerjaan yang representatif, dan keeratan variabel terikat dibuktikan dengan koefisien hubungan sebesar 0,593 (sedang) dan koefisien kepastian sebesar 0,315%, dan kelebihan 64,9% dikeluarkan dari ulasan ini. atau sekali lagi dampak dari variabel yang berbeda.

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

A. PENDAHULUAN

Dalam bekerja, baik itu organisasi atau perusahaan, atasan atau pemimpin selalu membutuhkan kenyamanan dalam bekerja. Kenyamanan dalam hal ruang, fasilitas kantor, kebersihan, konsentrasi, dan hubungan baik antara atasan dengan bawahan dan rekan kerja. Dalam pekerjaan tentunya faktor-faktor tersebut sangatlah penting dan sangat di butuhkan agar semua pekerjaan dapat berjalan dengan lancar sehingga ketika pekerjaan rapi dan tertata maka kepuasan dalam bekerja itu akan

timbul sendiri. Pada dasarnya, saat ini manusia lebih banyak memilih pekerjaan yang awalnya melihat kualitas perusahaan atau instansi tersebut terlebih dahulu seperti melihat bangunan gedung yang nyaman, selama ini prestasi apa saja yang telah di miliki oleh perusahaan atau instansi tersebut (seberapa terkenalnya perusahaan atau instansi itu selama ini), melihat lokasinya terletak di kota besar atau kota yang kecil dan tentunya kebijakan-kebijakan apa saja yang di berikan pimpinan untuk membuat pegawai merasa puas bekerja di sana seperti tunjangan dalam pekerjaan, kompensasi yang khusus untuk pegawai yang cekatan dan mampu menjalankan perintah yang tiba-tiba mendadak.

Menurut Umar (2010:37-38), pemenuhan/kepuasan pekerjaan adalah kumpulan perasaan para wakil tentang apakah pekerjaan mereka menarik. Tempat kerja yang layak, menyenangkan, sempurna dan indah akan mempengaruhi pemenuhan pekerjaan yang representatif. Kemudian lagi, dengan asumsi iklim hierarkis tidak bagus maka perwakilan akan merasa canggung dengan tempat kerja yang akan mempengaruhi pemenuhan pekerjaan mereka.

Variabel pemenuhan/kepuasan pekerjaan dapat mempengaruhi tanggung jawab perwakilan dalam asosiasi. Tanggung jawab adalah suatu kondisi di mana individu dari asosiasi menunjukkan kapasitas dan ketabahan mereka kepada asosiasi untuk mencapai tujuan dan mendapatkan hadiah untuk pemenuhan pekerjaan. Pemenuhan pekerjaan dapat dilihat dari perspektif inspirasional perwakilan terhadap pekerjaan mereka dan semua yang ada atau dirasakan di tempat kerja mereka. Kemudian lagi, perwakilan yang merasa tidak terpenuhi karena faktor terkait dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan asumsi khas mereka akan memiliki mentalitas negatif yang mencerminkan tidak adanya kewajiban untuk berserikat seperti tekanan di tempat kerja, efisiensi rendah, yang dapat memicu pergantian pekerja, berkembangnya ketegangan yang membuat mereka merasa tidak nyaman, menimbulkan permintaan yang berakhir dengan pemogokan.

Penjelajahan ini dilakukan di kantor kecamatan Belida Darat, Rezim Muara Enim. Administrasi-administrasi yang diberikan di Kantor Kelurahan Belida Darat Peraturan Muara Enim meliputi administrasi berbagai jenis perizinan yang ditandai dengan SKCK usulan surat pengantar, penerbitan izin usaha kecil dan mandiri (IUMK), wasiat rumah, peruntukan nikah, dan pengurusan lainnya. kebutuhan. Peraturan Muara Enim.

Dari konsekwensi yang mendasari persepsi para pengamat di kantor Camat Belida Darat, Rezim Muara Enim. Spesialis mengamati beberapa tanda masalah yang muncul dari keluhan dan kekecewaan pekerja dengan tempat kerja yang sebenarnya. Mengingat konsekuensi dari survei persepsi yang telah dilakukan oleh para analis melalui pengamatan dan wawancara langsung dengan pegawai di Kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim ditemukan indikator yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik masih belum dalam kategori baik dilihat dari penataan ruangan kerja yang sebagian sempit sehingga pegawai merasa tidak nyama saat bekerja, kurangnya pencahayaan dalam ruang kerja, kurangnya fasilitas dan alat kantor tidak memadai, kurangnya komputer dan banyak nyamuk yang sering mengganggu konsentrasi kerja karna lokasi kantor yang dekat dengan hutan, yang memicu terjadinya lambat bekerja. Keluhan pegawai tersebut menjadi salah satu bukti bahwa aparatur di Kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim belum puas dalam pekerjaannya sehingga hasilnya kurang maksimal

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tempat kerja yang sebenarnya terhadap pemenuhan pekerjaan yang representatif di Kantor Kelurahan

Belida Darat Kabupaten Muara Enim, untuk mengetahui pengaruh tempat kerja yang tidak aktual terhadap pemenuhan pekerjaan pekerja di Kantor Kelurahan Belida Darat. , Kabupaten Muara Enim, untuk memutuskan dampak sinkron dari tempat kerja yang sebenarnya. Terlebih lagi tempat kerja yang tidak nyata terhadap pemenuhan pekerjaan pekerja di kantor Kelurahan Belida Darat Kabupaten Muara Enim. Adapun penelitian terdahulu yang relevan yaitu:

1. Edduar Hendri (2012) yang berjudul Dampak tempat kerja fisik dan non-aktual terhadap pemenuhan pekerjaan pekerja di PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan tempat kerja aktual dan iklim non-aktual secara signifikan mempengaruhi pemenuhan pekerjaan.
2. Oktariansyah (2020) Pengaruh Karakteristik Individual Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Transmigrasi Kabupaten Banyuasin.
3. Muhhamad sobri (2020) Dampak surat menyurat kerja dan tempat kerja terhadap pelaksanaan pekerja di kantor Camat Air Kumbang Banyu Asin. Konsekuensi dari tinjauan menunjukkan bahwa korespondensi kerja bersama dan tempat kerja mempengaruhi pelaksanaan perwakilan.
4. Watia Ningsi (2020) Pengaruh tempat kerja aktual dan tempat kerja aktual terhadap pemenuhan tenaga kerja di PT. PLN (PERSERO).

Konsekuensi dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama tempat kerja dan non-tempat kerja mempengaruhi pemenuhan pekerjaan yang representatif.

B. KAJIAN TEORI

1. Pengertian Lingkunga Kerja Fisik

Sebagaimana dikemukakan oleh Lijan Poltak Sinambela (2019:310), unsur aktual adalah faktor-faktor yang diidentikkan dengan keadaan tempat kerja dan keadaan perwakilan, meliputi jenis pekerjaan, jadwal kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, kondisi ruangan, suhu pencahayaan, perdagangan udara, kondisi kerja, kesejahteraan pekerja, usia, dan lain-lain.

Seperti yang ditunjukkan oleh Setiana (2019:152), tempat kerja sebenarnya, lebih tepatnya semua keadaan dan benda-benda di sekitar ruang kerja, secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi pekerja/perwakilan.

Sementara itu, menurut Sudaryo dkk (2018:48), tempat kerja sebenarnya adalah tempat para perwakilan menyelesaikan segala jenis gerakan. Maka dapat dilihat dengan jelas bahwa tempat kerja yang sebenarnya adalah segala sesuatu sebagai barang-barang yang ada di dalam dan di luar lingkungan kerja. Yang bisa memberdayakan konsentrasi dan kelancaran kerja. Contohnya, apabila komputer di tempat kerja kurang atau terjadi kerusakan maka akan memperlambat pekerjaan. Maka dari itu masalah lingkungan kerja fisik sangat penting di perhatikan dan di evaluasi.

2. Pengertian Lingkunga Kerja Non Fisik

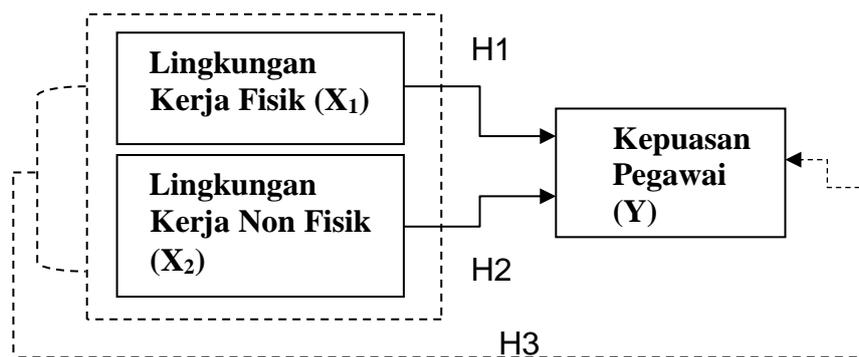
Seperti yang ditunjukkan oleh Sedarmayanti (2017: 35), tempat kerja non-aktual adalah semua kondisi yang diidentifikasi dengan koneksi kerja, asosiasi dengan atasan, asosiasi dengan mitra, atau asosiasi dengan bawahan.

Seperti yang ditunjukkan oleh Setiana (2019:153), tempat kerja non-aktual adalah semua keadaan yang diidentifikasi dengan hubungan kerja, menggabungkan asosiasi dengan atasan dan asosiasi dengan bawahan. Dapat diketahui bahwa

tempat kerja non-aktual merupakan sifat seseorang yang tergantung pada faktor-faktor yang melibatkan perasaan dan suasana kerja yang berpengaruh pada kepuasan kerja. Tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga sangatlah berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sebab tidak akan ada kemajuan baik bagi individu itu sendiri, maupun instansi apabila di dalamnya terdapat persaingan yang hanya mementingkan diri sendiri.

3. Pengertian Kepuasan Kerja Pegawai

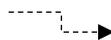
Sebagaimana dinyatakan oleh Lijan Poltak Sinambela (2019:301) Pemenuhan pekerjaan adalah kecenderungan individu terhadap pekerjaannya yang diciptakan secara mandiri (dalam) dan ditopang oleh hal-hal dari luar dirinya (luar), pada kondisi berfungsi, hasil kerja, dan pekerjaan. sendiri. Seperti yang ditunjukkan oleh Malay S.P. Hasibuan (2017:202) pemenuhan pekerjaan adalah mentalitas antusias yang luar biasa dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari jaminan kerja, disiplin dan pelaksanaan kerja. Pemenuhan pekerjaan adalah pekerjaan yang dihargai, di luar pekerjaan, dan perpaduan antara pekerjaan di dalam dan di luar. Melihat penilaian di atas, cenderung disimpulkan bahwa pemenuhan pekerjaan merupakan suatu kecenderungan yang di miliki seorang terhadap apa yang iya kerjakan secara mamaksimal. Ketika pekerjaan seorang itu maksimal, pegawai biasanya akan mengharap timbal balik dari usahanya tersebut. Terlebih lagi, jelas setiap individu memiliki tingkat pemenuhan yang berbeda-beda.



Gambar Kerangka Pemikiran

Sumber : Muhammad Sobri (2020)

Keterangan :

-  = Secara Parsial
-  = Secara Simultan

Gambar di atas menjelaskan bahwa paradigm ganda dengan dua variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik (X₁) dan lingkungan kerja non fisik (X₂) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) baik secara parsial maupun secara simultan dengan menggunakan regresi linier berganda. Dapat di simpulkan jika lingkungan kerja fisik cukup dan lingkungan non fisik semangkin baik maka kepuasan kerja pegawai juga aka meningkat.

C. METODE PENELITIAN

Tinjauan ini menggunakan teknik kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018: 8), penelitian kuantitatif adalah strategi eksplorasi yang didasarkan pada cara berpikir

positivis, hanya digunakan untuk menganalisis populasi atau pengujian tertentu, strategi pemeriksaan pada umumnya tidak teratur, dan pengumpulan informasi juga dilakukan. memanfaatkan informasi bahan tulisan yang berwawasan luas bersifat kuantitatif atau terukur, sepenuhnya bermaksud menguji teori penyiapan.

Dalam ulasan ini, populasi yang digunakan adalah perwakilan di Kantor Camat Belida Darat Muara Enim sebanyak 36 responden. Pemeriksaan dalam tinjauan ini adalah menggunakan prosedur pemeriksaan terendam (pencacahan) karena populasinya di bawah 100 orang, kemudian seluruh populasi dalam tinjauan ini akan digunakan sebagai uji eksplorasi sebanyak 36 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh*.

Untuk menentukan skala dalam review ini, review menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur mentalitas, perasaan, dan kesan seseorang atau kelompok tentang kekhasan persahabatan.

Dalam tinjauan ini, berbagai investigasi kekambuhan digunakan yang ditangani oleh teknik pemrograman SPSS. Tentukan ketepatan harapan apakah ada hubungan yang kuat antara variabel terikat (Y) pemenuhan perwakilan, dan variabel otonom (X1) tempat kerja aktual dan (X2) tempat kerja non-aktual.

Klarifikasi koefisien relaps senilai 19,674 menyiratkan bahwa tempat kerja aktual (X1) dan tempat kerja non-aktual (X2) adalah 0 atau tidak sama sekali. Maka pada saat itu pemenuhan pekerjaan representatif (Y) sebanyak 19.674 unit.

1) Koefisien relaps sebesar 0,213 satuan menunjukkan bahwa jika tempat kerja aktual (X1) diperbesar 1 satuan dan tempat kerja nonaktual (X2) dipandang tetap, maka pada titik tersebut pemenuhan pekerjaan representatif (Y) akan bertambah sebesar 0,213 unit, begitu juga sebaliknya.

2) Koefisien relaps sebesar 0,170 unit menunjukkan bahwa jika tempat kerja non-aktual (X2) diperluas 1 unit dan tempat kerja aktual (X1) dipandang tetap, maka pada saat itu pemenuhan pekerjaan representatif (Y) akan kenaikan sebesar 0,170 unit begitu juga sebaliknya. Alasan penyelidikan koefisien korelasi (R) ini adalah untuk memutuskan apakah ada hubungan antara variabel otonom (X) dan variabel terikat (Y). Dalam pengujian koefisien hubungan ini juga menyatakan hubungan yang nyaman antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Nilai r_{hitung} sebesar 0,593 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi menunjukkan nilai positif sebesar 0,593 (59,3%) yang berarti hubungan variabel bebas lingkungan fisik (X1) dan lingkungan non fisik (X2) dengan variabel terikat kepuasan pegawai (Y) adalah sedang.

Koefisien determinasi yaitu angka yang di gunakan untuk mengetahui koefisien korelasi yang di berikan satu variabel atau lebih yaitu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Koefisien determinasi R Square (R^2) adalah 0,315 maka di simpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 31,5% sedangkan 68,5% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di sebutkan dalam penelitian ini.

Menurut Sujarweni (2019:161) uji t adalah uji koefisien kekambuhan setengah jalan tunggal yang digunakan untuk memutuskan apakah faktor bebas (X) secara eksklusif mempengaruhi variabel terikat (Y).

Hasil signifikan variabel lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ (5%). Selain itu nilai uji thitung sebesar 4,193. Sedangkan nilai t_{tabel} dengan $dk = n - k = 36 - 3 = 33$ sebesar 1,697 maka, H_0 di tolak dan H_a di terima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikansi pada variabel

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim.

Konsekuensi kritis variabel non-aktual tempat kerja (X2) terhadap pemenuhan pekerjaan pekerja (Y) adalah $0,001 < 0,05$ (5%). Nilai t-test adalah 3,739. Sedangkan nilai t tabel dengan $dk = n - k = 36 - 3 = 33$ adalah 1,697 maka pada saat itu H_0 dihilangkan dan H_a diakui. Hal ini dimaksudkan agar ada pengaruh positif dan kritis variabel tempat kerja aktual terhadap pemenuhan pekerjaan pekerja (Y) di kantor kecamatan Belida Darat Kabupaten Muara Enim.

Seperti yang ditunjukkan oleh Sujarweni (2019:162) uji f adalah uji kritis situasi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar dampak variabel otonom (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

Diketahui bahwa akibat kritis faktor tempat kerja aktual (X1) dan tempat kerja nonaktual (X2) terhadap pemenuhan pekerjaan pekerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$ (5%). Nilai uji f hitung adalah 10.548. Sedangkan nilai f table adalah 3,27 dengan tujuan agar nilai f hitung = $10,548 > f_{table} 3,27$ maka pada saat itu H_0 dihilangkan dan H_a diakui. Hal ini bertujuan agar ada pengaruh positif dan kritis variabel tempat kerja aktual terhadap pemenuhan pekerjaan pekerja (Y) di kantor Kelurahan Belida Darat Kabupaten Muara Enim.

D. HASIL PENELITIAN

Dilihat dari konsekuensi perhitungan uji legitimasi, dijelaskan bahwa semua hal artikulasi yang digunakan dalam tinjauan ini memiliki r hitung yang lebih menonjol daripada r tabel, yaitu 0,329 dari contoh 36 pekerja. Dari hasil didapatkan bahwa semua hal pernyataan (pointer) dinyatakan sah.

Tabel Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Item	Sig.(2-tailed)	a	Keterangan
X1.1	0,000	< 0,05	Valid
X1.2	0,000	< 0,05	Valid
X1.3	0,000	< 0,05	Valid
X1.4	0,000	< 0,05	Valid
X1.5	0,000	< 0,05	Valid
X1.6	0,000	< 0,05	Valid
X1.7	0,000	< 0,05	Valid
X1.8	0,000	< 0,05	Valid
X1.9	0,000	< 0,05	Valid
X1.10	0,000	< 0,05	Valid

Sumber: Data di olah dengan program SPSS versi 23

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan pada lingkungan kerja fisik (X1) yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya semua pernyataan dapat di katakan valid. Hal ini berarti pernyataan yang di jadikan indikator variabel lingkungan kerja fisik telah sah untuk di jadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Item	Sig.(2-tailed)	a	Keterangan
X2.1	0,001	< 0,05	Valid
X2.2	0,001	< 0,05	Valid
X2.3	0,001	< 0,05	Valid

X2.4	0,001	< 0,05	Valid
X2.5	0,001	< 0,05	Valid
X2.6	0,001	< 0,05	Valid
X2.7	0,001	< 0,05	Valid
X2.8	0,001	< 0,05	Valid
X2.9	0,001	< 0,05	Valid
X2.10	0,001	< 0,05	Valid

Sumber: Data di olah dengan program SPSS versi 23

Dari data di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan dari lingkungan kerja non fisik (X2) yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya semua pernyataan dapat dikatakan valid. Hal ini berarti pernyataan yang dijadikan indikator variabel lingkungan kerja non fisik telah sah untuk di jadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel Hasil Uji Validitas Kepuasan Pegawai (Y)

Item	Sig.(2-tailed)	a	Keterangan
Y.1	0,000	< 0,05	Valid
Y.2	0,000	< 0,05	Valid
Y.3	0,000	< 0,05	Valid
Y.4	0,000	< 0,05	Valid
Y.5	0,000	< 0,05	Valid
Y.6	0,000	< 0,05	Valid
Y.7	0,000	< 0,05	Valid
Y.8	0,000	< 0,05	Valid
Y.9	0,000	< 0,05	Valid
Y.10	0,000	< 0,05	Valid

Sumber: Data di olah dengan program SPSS versi 23

Dari data di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan pada tabel kepuasan pegawai (Y) yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya semua pernyataan dapat dikatakan valid. Hal ini berarti pernyataan yang di jadikan indikator variabel kepuasan pegawai (Y) telah sah untuk di jadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Uji ketergantungan digunakan untuk memutuskan apakah pointer atau polling yang digunakan dapat diandalkan sebagai instrumen penduga variabel. Keandalan suatu penanda atau polling harus terlihat dari esteem Cronbach Alpha (α), jika esteem Cronbach Alpha (α) > 0.60 pointer atau survey solid, sedangkan jika Cronbach Alpha (α) esteem < 0.60, penanda atau polling tidak dapat diandalkan.

Tabel Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's \geq Alpha (α)		Keterangan
Lingkungan Fisik (X ₁)			
Lingkungan Non Fisik (X ₂)	0,918	0,6	Reliabel
Kepuasan Pegawai (Y)			

Sumber: Data di olah dengan program SPSS versi 23

Hasil uji reliabilitas berdasarkan tabel diatas pada variabel Lingkungan kerja (X₁) terdapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,918 > 0,60. Sehingga cenderung dianggap sebagai alat penduga dalam penelitian. ini reliabel (dapat di percaya) dan dapat di jadikan alat ukur pada analisis selanjutnya.

Hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja fisik (X₂) terdapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,824 > 0,60. Di simpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel (dapat di percaya) dan dapat di jadikan alat ukur pada analisis selanjutnya.

Hasil uji rabilitas variabel kepuasan pegawai (Y) terdapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,747 > 0,60. Sehingga cenderung dianggap sebagai alat penduga dalam penelitian. ini reliabel (dapat di percaya) dan dapat di jadikan alat ukur pada analisis selanjutnya.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov dua arah dengan tarif signifikan 0,05 yang berarti normal dan apabila sebaliknya maka dinyatakan tidak normal.

Tabel Hasil Uji Normalitas

Variabel	Monte Carlo. Sig (2- tailed)	a	Keterangan
Lingkungan Fisik dan Lingkungan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja pegawai	0,242	0,05	Normal

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS versi 23

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel dengan tingkat signifikan di atas 0,05 Monte Carlo.Sig (2-tailed) yaitu 0,242. Dari hasil uji normalitas ini, maka dapat di simpulkan model-model regresi dalam penelitian ini dikatakan layak di gunakan karena telah memenuhi uji normalitas.

Metode untuk menguji adanya multikolinearitas ini dapat dilihat dari *tolerance value* atau *varianceinflation factor* (VIF) maka dapat disimpulkan jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* >10 (angka 0,1) maka tidak terjadi multikolinieritas begitu juga sebaliknya.

Tabel Hasil Uji Multikolnearitas

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	Lingkungan Fisik (X ₁)	1,007	0,895
2.	Lingkungan Non Fisik (X ₂)	1,007	0,895

Sumber: Data diolah dengan program SPSS versi 23

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai variance inflation faktor (VIF) lebih kecil dari 10 variabel pada variabel lingkungan fisik (X₁) dan lingkungan non fisik (X₂) nilai tolerance sebesar 1,007 lebih besar dari 0,1. Sedangkan, nilai variance inflation faktor (VIF) pada variabel lingkungan fisik (X₁) dan lingkungan non fisik (X₂) yaitu sebesar 0,895 lebih kecil dari 10 maka kesimpulannya tidak terjadi multikolinearitas.

Dalam penelitian ini menggunakan uji glejser untuk menguji tingkat signifikansinya. Apabila hasil uji di atas 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Lingkungan Fisik	0,824	$0,824 > 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Non Fisik	0,747	$0,747 > 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data di olah dengan program SPSS versi 23

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 0,824 dan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 0,747. Maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Tabel Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig
a (konstanta)	19,674			3.624	0,000
Lingkungan Fisik	0,213	3,700	0,435	4.193	0,000
Lingkungan Non Fisik	0,170		0,195	3.739	0,001

Sumber: Data di olah dengan program SPSS versi 23

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta dari hasil penelitian di peroleh persamaan regresi antara variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap variabel Kepuasan kerja pegawai (Y) yaitu: $Y = 19,674 + 0,213 X_1 + 0,170 X_2$ penjelasan, nilai koefisien regresi sebesar 19,674 bearti lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) bernilai 0 atau tidak ada. Maka kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar 19,674 satuan.

1). Nilai koefisien regresi sebesar 0,213 satuan menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja fisik (X1) di naikan 1 satuan dan lingkungan kerja non fisik (X2) di anggap konstan, maka kepuasan kerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,213 satuan, begitupun sebaliknya.

2). Nilai koefisien regresi sebesar 0,170 satuan menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja non fisik (X2) di naikan 1 satuan dan lingkungan kerja fisik (X1) di anggap konstan, maka kepuasan kerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,170 satuan begitupun sebaliknya.

Tabel Analisis Koefisien Korelasi

Variabel	R	R squared	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate
Lingkungan kerja fisik dan Non fisik terhadap Kepuasan kerja pegawai	0,593	0,315	0,23	26,267

Sumber: Data di olah menggunakan program SPSS versi 23

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai korelasi R adalah 0,593 yang berarti hubungan variabel bebas lingkungan fisik (X1) dan lingkungan non fisik (X2) dengan variabel terikat kepuasan pegawai (Y) adalah sedang.

Tabel Analisis Determinasi

Variabel	R	R squared	Adjusted R Squered	Std. Error of the Estimate
Lingkungan kerja fisik dan Non fisik terhadap Kepuasan kerja pegawai	0,593	0,315	0,230	26,267

Sumber: Data di olah menggunakan program SPSS versi 23

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi R Square (R^2) adalah 0,315 maka di simpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 35,1% sedangkan 64,9% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di sebutkan dalam penelitian ini.

Tabel Hasil uji t

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	t_{hitung}	t_{tabel}
Lingkungan fisik	0,000	0,05	4,193	1,697
Lingkungan Non Fisik	0,001		3,739	

Sumber Data: Program SPSS versi 23 for windows

Dari hasil tabel di atas bahwa hasil signifikan variabel lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ (5%). Selain itu nilai uji t_{hitung} sebesar 4,193. Sedangkan nilai t_{tabel} dengan $dk = n - k = 36 - 3 = 33$ sebesar 1,697 maka, H_0 di tolak dan H_a di terima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikansi pada variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim.

Hasil signifikan dari variabel lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar $0,001 < 0,05$ (5%). Nilai uji t_{hitung} sebesar 3,739. Sedangkan nilai t_{tabel} dengan $dk = n - k = 36 - 3 = 33$ sebesar 1,697 maka, H_0 di tolak dan H_a di terima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikansi pada variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim.

Tabel Hasil Uji f (Simultan)

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Lingkungan fisik dan lingkungan non fisik	0,000	0,05	Signifikan

Sumber Data: Program SPSS versi 23 for windows

Tabel di atas di ketahui bahwa hasil signifikan variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ (5%). Nilai uji f_{hitung} sebesar 10,548. Sedangkan nilai f_{tabel} sebesar 3,27 sehingga nilai $f_{hitung} = 10,548 > f_{tabel} 3,27$ maka, H_0 di tolak dan H_a di terima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikansi pada variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim.

E. PEMBAHASAN

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Pegawai Camat Belida Darat Muara Enim

Hasil penelitian di temukan bahwa hasil signifikan variabel lingkungan kerja fisik sebesar $0,000 < 0,05$ (5%) nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan $dk=n-k= 36-3=33$ sebesar 1,697 sehingga nilai $t_{hitung} = 4,193 > t_{tabel} = 1,697$ maka, H_0 di tolak dan H_a di terima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikansi pada variabel lingkungan kerja fisik pada kepuasan pegawai. Pegawai Kantor Camat Belida Darat Muara Enim sudah mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur pemerintahan. Dari hasil uji F yang di lakukan, dapat di katakan bahwa seluruh variabel yang meliputi tempat kerja aktual dan iklim non-aktual sekaligus mempengaruhi pemenuhan pekerja. Jika tempat kerja aktual dan iklim non-aktual di tingkatkan maka kepuasan pegawai juga akan meningkat.

Konsekuensi dari penelitian ini juga didukung oleh penelitian Edduar Hendri (2012) yang menyatakan bahwa selama ini tempat kerja aktual dan iklim non-aktual mempengaruhi pemenuhan pekerjaan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan pegawai menurut Setiana (2019:152) yang menyatakan bahwa iklim sebenarnya adalah segala keadaan yang ada dan ini ada di sekitar lingkungan kerja dan dapat mempengaruhi buruh/perwakilan, secara langsung atau tidak langsung.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Pegawai Camat Belida Darat Muara Enim

Hasil penelitian di temukan bahwa hasil signifikan variabel lingkungan aktual sebesar $0,001 < 0,05$ (5%) nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan $dk=n-k= 36-3=33$ sebesar 1,697 sehingga nilai $t_{hitung} = 3,739 > t_{tabel} = 1,697$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikansi pada variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan pegawai.

Hasil penelitian ini juga di dukung oleh Watia ningsi (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik berpengaruh terhadap kepuasan pegawai. Adapun dalam penelitian Muhammad sobri (2020) menyatakan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai, yang artinya jika kepuasan pegawai meningkat maka kinerja pegawainya akan lebih baik dan meningkat.

Efek samping dari penelitian ini menunjukkan bahwa tempat kerja non-aktual mempengaruhi pemenuhan perwakilan sebagaimana ditunjukkan oleh Sedarmayanti (2017:35) tempat kerja non-aktual adalah segala kondisi yang terjadi terkait dengan koneksi kerja, baik dengan atasan maupun individu rekan kerja atau asosiasi dengan bawahan.

3) Pengaruh Lingkungan kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Pegawai Camat Belida Darat Muara Enim

Dari hasil pengujian hipotesis (uji f) secara simultan (bersama-sama) menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 10,548 sedangkan f_{tabel} dengan nilai signifikan $\alpha = 0,05$ dan $df = 2$ maka di dapat f_{tabel} sebesar 3,27. Nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($10,548 > 3,27$) dan signifikan 0,000 di simpulkan bahwa model regresi ini dapat digunakan. Karna tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) hasilnya H_0 di tolak dan H_a di terima. Sehingga dapat di simpulkan bahwa ada hubungan yang

signifikan sementara atau bersama-sama antara faktor fisik (X1) dan non-fisik (X2) di tempat kerja kepuasan kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Belida Darat Muara Enim.

Efek samping dari konsentrat ini juga menunjukkan bahwa tempat kerja yang sebenarnya dan tempat kerja yang tidak nyata sama-sama mempengaruhi pemenuhan tenaga kerja di kantor sub wilayah Belida Darat Muara Enim menurut Malayu SP Hasibuan (2017:202) yang menyatakan bahwa pemenuhan perwakilan adalah suatu kepuasan hati. sikapnya yang luar biasa dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari rasa percaya diri, disiplin dan pelaksanaan kerja. Pemenuhan pekerjaan adalah pekerjaan yang dihargai, pekerjaan di luar dan perpaduan antara pekerjaan di dalam dan di luar.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan sebelumnya, dapat di simpulkan sebagai berikut:

- a) Secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Belida Darat Muara Enim. Dengan hasil perhitungan yang telah di lakukan di peroleh taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (4,139) > t_{tabel} (1,697)$ artinya hipotesis di terima.
- b) Sampai taraf tertentu, tempat kerja non-aktual secara signifikan mempengaruhi pemenuhan perwakilan di Kantor Kecamatan Belida Darat Muara Enim. Melalui efek samping dari perhitungan yang telah dilakukan, tingkat kritis
- c) $0,001$ dan lebih kecil dari $0,05$ dan t_{hitung} lebih besar ($3,739 > 1,697$) artinya hipotesis di terima.
- d) Secara simultan atau secara bersama-sama lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan pegawai Kantor Camat Belida Darat Muara Enim. Melalui hasil perhitungan yang telah di lakukan di peroleh taraf signifikan sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ dan f_{hitung} lebih besar dari $f_{tabel} (10,548 > 3,27)$ artinya hipotesis di terima.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas yang telah di uraikan berikut adalah saran yang ingin penulis sampaikan:

- a) Untuk lingkungan kerja fisik di Kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim di harapkan dari pemerintah pusat untuk lebih memperhatikan dan memberikan perlengkapan yang cukup untuk pegawai agar bisa merasa nyaman saat bekerja seperti kebutuhan komputer yang harus di lengkapi, memperindah ruangan, penerangan yang di inginkan dan lain-lain.
- b) Untuk lingkungan kerja non fisik di Kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim di harapkan lebih memperhatikan hubungan atau kedekatan antara sesama pegawai dan atasannya, misalnya dengan memperhatikan cara berkomunikasi sesama pegawai dan atasannya atau berkomunikasi dengan sopan santun, lembut dan memiliki aturan agar tidak menyinggung, menyakitkan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, konsep dan indikator, edisi 1 ed.*Zanafa, Pekanbaru..
- Edduar Hendri, 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.* Jurnal Media Wahana Ekonomika universitas PGRI Palembang
- Lijan Poltak Sinambela, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke empat. Diterbitkan oleh PT Bumi Aksara, Jakarta.*
- Malayu S.P Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Cetakan ke dua puluh satu.* Di terbitkan oleh Bumi Aksara. Jakarta.
- Muhammad Sobri. 2020. *Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Kumbang Banyu Asin.* Skripsi 2020.
- Oktariansyah, 2020. *Pengaruh Karakteristik Individual Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Transmigrasi Kabupaten Banyu Asin.* Jurnal Media Wahana Ekonomika universitas PGRI Palembang.
- Priyatno, D. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum.* Yogyakarta: CV. Andi Offset. Selemba, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas.* Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R dan D,* Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen.* Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V Wiratna. 2019. *Metododologi Penelitian Bisnis dan Eknomi.* Yogyakarta: PT. Pusaka
- Siregar, sofyan. 2013. *Statistic parametric untuk untuk penelitian kuantitatif.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Setiana, Adi Robith. 2019. *Sumber Daya Manusia.* Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Sudaryo, yoyo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja fisik.* Yogyakarta: Anddi (Anggota KAPI)
- Umar, Husain. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Edisi 2-3.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Umi farida dan Hartono, 2017. *Manajrmen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama.* Diterbitkan oleh Ummuh Ponogoro Press.
- Wursanto, 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, edisi dua.* Yogyakarta: Andi
- Watia Ningsih, 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sumatera Selatan.* Skripsi 2020