



## Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah

Abd. Jalil, M.<sup>1</sup>, Ridha Yuniara<sup>2</sup>.

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Gajah Putih, Blang Bebangka Kecamatan Pegasing, 24560, Aceh Tengah

**ABSTRAK:** Identifikasi masalah penelitian sebagai berikut apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Metode pengumpulan data Penelitian pustaka (*Library research*), Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk dapat mengumpulkan data yang akan diperlukan, membaca buku-buku yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini. Penelitian lapangan (*Field research*), Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data langsung dari objek yang diteliti, pengumpulan data ini dilakukan dengan menggunakan: Observasi, Yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian yaitu Kantor Camat Angkup Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah. Wawancara/interview, Yaitu kegiatan yang dilakukan dengan pengumpulan data dengan cara mengadakan komunikasi secara langsung dengan pegawai kantor camat, untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam menyelesaikan penelitian ini. Quisioner, Quisioner merupakan daftar pernyataan yang dibuat sipeneliti diajukan pada responden untuk memberikan sejumlah jawaban yang telah disediakan yang sesuai dengan kenyataan yang dirasakan oleh responden.

Metode analisa menggunakan regresi linier  $y = a + bx + e$  Dimana  $y$  = Kepuasan Kerja  $x$  = Lingkungan Kerja,  $a$  = Kontanta (intercept),  $b$  = Koefision (koefision intensitas),  $e$  = Faktor pengganggu (error term)

Dilihat bahwa hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 16, dapat diketahui bahwa nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 2.629 yang berarti apabila lingkungan kerja atau variabel ( $X$ ) sama dengan nol maka kepuasan kerja karyawan sebesar 2.629. Sedangkan koefisien regresi  $b$  sebesar 0,448 menunjukkan bahwa setiap perubahan lingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 44,8%. Dilihat dari uji  $t$  Maka dapat dijelaskan bahwa variable Lingkungan Kerja ( $X$ ) dengan tingkat signifikan 0.009 > 0.005 dengan nilai  $t_{hitung}$  2.791 >  $t_{tabel}$  2.048407 hal ini menunjukkan bahwa variable Lingkungan Kerja ( $X$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan ( $Y$ ). Dilihat dari uji  $f$  Maka dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikan uji  $f$  adalah sebesar 0,009 dan  $f_{hitung}$  7.792 sedangkan untuk  $f_{tabel}$  adalah sebesar 1.701131. Hal ini apabila dibandingkan dengan  $f_{hitung}$  yaitu 7.792 >  $f_{tabel}$  1.701131 yang berarti menunjukkan bahwa variable bebas yaitu lingkungan kerja positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan karyawan dengan nilai signifikan 0.009 > 0.05.

**Kata Kunci:** Pengaruh, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Karyawan.

### Pendahuluan

Pada saat ini sumber daya manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan dari suatu kegiatan baik yang dilakukan oleh individu maupun kelompok serta organisasi dan masyarakat secara efektif dan efisien. Manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu struktur organisasi serta berbagai alat produksi lainnya seperti modal, alat-alat kerja, bahan baku serta pasar dan pemasaran dan lain-lain. Mengingat bahwa sumber

daya manusia dalam perencanaan dan pengorganisasian, serta pengawasan mempunyai unsur yang penting maka perlu mendapat perhatian pertama untuk mencapai suatu tujuan.

Dewasa ini, kantor tidak dapat menganggap bahwa sumber daya manusia sebagai alat pencapaian tujuan semata. Kantor juga harus dapat memberikan perhatian pada kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tenaga kerja terhadap pekerjaan yang mereka geluti. Adanya kesesuaian antara harapan yang diinginkan oleh karyawan dengan kenyataan yang ada dapat memberikan pengaruh positif terhadap instansi yang bersangkutan. Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, karyawan merasa perlu mendapat faktor pendukung yang mampu memberikan kepuasan sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan baik. Salah satu faktor pendukung itu adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang di bebankan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek-efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang tinggi. Hal-hal ini jelaslah harus dihindari karena tidak menguntungkan kantor. Dengan terjadinya kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja diharapkan karyawan dapat lebih kooperatif dalam mencapai tujuan kantor.

Setiap instansi memerlukan karyawan yang dapat mendukung tujuan yang ingin dicapai organisasi, maka kantor dapat memperoleh karyawan yang diharapkan melalui proses seleksi. Kantor memberikan pelatihan supaya performance karyawan terhadap pekerjaannya meningkat dan mampu melakukan aktivitas-aktivitas pekerjaan yang akan mendukung tercapainya tujuan. Namun demikian tanpa suatu kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan semua hal itu akan sia-sia.

Kantor harus menyediakan peralatan yang memadai untuk para karyawan serta atasan dan bawahan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sinergi dan partisipasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan prestasi kerja maupun prestasi kerja untuk kantor tersebut, serta atasan dan bawahan harus saling memperhatikan untuk menciptakan kerja sama yang baik serta memuaskan serta karyawan harus ditetapkan dengan kemampuan yang mereka miliki. Masalah lingkungan kerja ini penting untuk diperhatikan karena setiap karyawan menghadapi kondisi dan suasana lingkungan kerja setiap hari dan akan mempengaruhi hasil kerja mereka setiap hari. Kepuasan kerja seorang karyawan pada dasarnya tergantung pada kondisi kerja yang mendukung misalnya pertukaran udara, penerangan, kebersihan, keamanan, hubungan baik antar sama karyawan. Apabila lingkungan kerja baik maka dapat meningkatkan kreativitas kerja karyawan sehingga diharapkan kepuasan kerja karyawan dapat tercapai.

### **Metode Penelitian**

Ruang lingkup penelitian adalah mengkaji tentang pengaruh lingkungan kerja yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah. Lokasi penelitian adalah pada Kantor Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah, sedangkan Objek penelitian adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Populasi dan Sampel dalam penelitian yang menjadi populasi seluruh karyawan yaitu 30 orang karyawan sedangkan metode pengambilan sampel dalam penelitian ini sampel jenuh/sensus.

## Teknik Analisa Data

Menurut Syakhiruddin (2008 :256) Regresi linier sederhana ialah suatu bentuk persamaan regresi linear yang menjelaskan hubungan fungsional antara dua variabel, yaitu variabel bebas (independent variable) dengan satu variabel tak bebas (dependent variable). Regresi linear sederhana sering juga disebut dengan regresi linear tunggal, karena bentuk persamaannya hanya terdiri satu variabel bebas dan secara grafis bentuk persamaan linear sederhana berbentuk sebuah garis lurus sehingga dapat juga dinamakan dengan regresi fungsi garis lurus yang bentuk persamaannya sebagai berikut:

$$y = a + bx + e$$

Dimana

$y$  = Kepuasan Kerja

$x$  = Lingkungan Kerja

$a$  = Konstanta (intercept)

$b$  = Koefisien (koefisien intensitas)

$e$  = Faktor pengganggu (error term)

## Karakteristik Responden

Penelitian yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah dengan demikian peneliti mengambil sampel sebanyak 30 orang responden. Penelitian yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Silih Nara tersebut dapat dilihat dari karyawan yang terdiri dari beberapa macam karakteristik responden yang meliputi Jenis Kelamin, Usia, Golongan, dan Pendapatan.

Dari data demografis sebagai profil responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden				
No	Kategori	Uraian	Frekuensi	%
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	18	60.0
		Wanita	12	40.0
2	Usia	< 20 Tahun	-	-
		20-40 Tahun	15	50.0
		>40 Tahun	15	50.0
		II	9	30.0
3	Golongan	III	9	30.0
		IV	2	6.7
		Tenaga Honorer	10	33.3
4	Pendapatan Per Bulan	<1.000.000	10	33.3
		2.000.000	-	-
		3.000.000	19	63.3
		>4.000.000	1	3.3

Sumber: Data primer (diolah) 2018

Dari tabel diatas maka dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 18 orang atau sebesar 60%. Sedangkan wanita adalah sebanyak 12 orang atau sebesar 40%. Sedangkan responden yang berusia 20 s/d 40 tahun adalah sebanyak 15 orang atau sebesar 50%. Sedangkan usia >40 tahun adalah

sebanyak 15 orang atau sebesar 50%. Apabila dilihat dari golongan pegawai, maka dapat dijelaskan bahwa pegawai yang memiliki golongan II sebanyak 9 orang atau sebesar 30%. Dan untuk golongan III sebanyak 9 orang atau sebesar 30%. Dan untuk golongan IV sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%. Dan untuk tenaga honorer sebanyak 10 orang atau sebesar 33,3%.

Sedangkan untuk pendapatan responden yang memiliki pendapatan <Rp 1.000.000 sebanyak 10 orang atau sebesar 33,3% yang memiliki pendapatan Rp 1.000.000 yaitu tenaga honorer. Dan responden yang memiliki pendapatan Rp 3.000.000 sebanyak 19 orang atau sebesar 63,3%. Dan responden yang memiliki pendapatan > Rp 4.000.000 sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%.

### Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Lingkungan Kerja

Dibawah ini tanggapan responden tentang variabel Lingkungan Kerja berdasarkan quisioner adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.**

**Pernyataan Responden pada Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X)**

NO	Uraian	ST		S		KS		TS		STS		RATA RATA
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya merasa penerangan, suhu, bising, getaran, pencemaran, keindahan harus sangat diperhatikan agar para karyawan nyaman	25	84	4	13	1	1	3	-	-	-	4,80
2	Saya merasa hubungan atasan dan bawahan dapat memotivasi kerja	10	33	16	54	4	13	-	-	-	-	4,20
3	Saya merasa kebijakan yang layak dan adil tidak akan menimbulkan pertentangan antara karyawan dan pimpinan	9	30	17	57	4	13	-	-	-	-	4,16

4	Saya merasa para karyawan menggeluti pekerjaan yang cocok dengan kemampuannya	17	57	12	40	1	3	-	-	-	-	4,53
5	Saya merasa antara bawahan dan atasan harus saling memperhatikan	12	40	18	60	-	-	-	-	-	-	4,40
<b>Σ</b>	<b>Jumlah</b>	<b>130</b>	<b>180</b>	<b>20</b>								<b>22,09</b>
<b>Rata-rata</b>											<b>4,41</b>	

*Sumber : data primer 2018 (diolah)*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 30 responden menjawab pernyataan saya merasa penerangan, suhu, bising, getaran, pencemaran, keindahan harus sangat dipethatkan agar para karyawan nyaman dengan jawaban sangat setuju adalah sebanyak 25 orang atau sebesar 83,3%. Dan setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3%. Sedangkan kurang setuju 1 orang atau sebesar 3,3%. Sehingga jawaban rata-rata pada pernyataan ini sebesar 4.80 pernyataan ini mendekati setuju. Sedangkan pada pernyataan saya merasa hubungan atasan dan bawahan dapat memotivasi kerja dengan jawaban sangat setuju 10 orang atau sebesar 33,3% dan setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 53,3%. Sedangkan kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3%. Sehingga jawaban rata-rata pada pernyataan ini sebesar 4,20 pernyataan ini mendekati setuju. Untuk pernyataan saya merasa kebijakan yang layak dan adil tidak akan menimbulkan pertentangan antara karyawan dan pimpinan dengan jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 30%, serta setuju sebanyak 17 atau sebesar 56,7%, dan kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3%. Dengan jawaban rata-rata 4,16.

Untuk pernyataan saya merasa para karyawan menggeluti pekerjaannya yang cocok dengan kemampuannya dengan jawaban sangat setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 56,7%, dengan jawaban setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 40%, dan kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%. Dengan jawaban rata-rata 4,53. Dan untuk pernyataan saya merasa antara bawahan dan atasan harus saling memperhatikan dengan jawaban setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 40%, dan jawaban setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 60%. Dengan jawaban rata-rata 4,8. Dan rata rata nilai pada variabel lingkungan kerja ini adalah sebesar 4,40 sehingga bila mengacu pada skala likert maka nilai ini mendekati setuju jika dianggap dapat meningkatkan kepuasan kerja.

### **Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Kepuasan Kerja**

Dibawah ini adalah tabel hasil tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja (Y) berdasarkan quisioner sebagai berikut:

**Tabel 3.**  
**Pernyataan Responden pada Pernyataan Variable Kepuasan Kerja**

No	Uraian	SS		S		KS		TS		STS		RATA
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	RATA
1	Saya merasa prestasi, penghargaan, tanggung jawab, dapat memuaskan pekerjaan	20	67	10	33	-	-	-	-	-	-	4,66
2	Saya merasa orang-orang dengan jenjang pekerjaan yang tinggi lebih mendapatkan kepuasan kerja	20	67	10	33	-	-	-	-	-	-	4,66
3	Saya merasa karyawan yang kurang puas tingkat kehadiran (absen) sangat tinggi	18	60	11	37	1	3	-	-	-	-	4,56
4	Saya mersa umur karyawan yang lebih tua lebih puas dari pada karyawan muda	19	63	9	30	2	7	-	-	-	-	4,56
5	Saya merasa karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang lebih rendah	21	70	7	23	-	-	2	7	-	-	4,56
$\Sigma$											23	
Rata-rata											<b>4,6</b>	

Sumber : data primer 2018 (diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 30 responden menjawab pernyataan saya merasa prestasi, penghargaanm tanggung jawab, dapat memuaskan pekerjaan dengan menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 66,7%, dengan jawaban setuju 10 orang atau sebesar 33,3%. Dengan jawaban rata-rata 4,66 Untuk pernyataan saya merasa orang – orang dengan jenjang pekerjaan yang tinggi lebih mendapatkan kepuasan kerja dengan jawaban sangat setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 66,7%,dengan jawaban setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 33,3%. Dengan jawaban rata-rata 4,66. Sedangkan untuk pernyataan saya merasa karyawan yang kurang puas tingkat kehadirannya ( absen ) sangat tinggi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 60%, dengan jawaban setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 36,7%, jawaban kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%. Dengan jawaban rata-rata 4,56.

Untuk pernyataan saya mersa umur karyawan yang lebih tua lebih puas dari pada karyawan muda dengan jawaban sangat setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 63,3%, dengan jawaban setuju sebesar 9 orang atau sebesar 30%. Jawaban kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%. Dengan nilai rata-rata 4,56. Dan untuk pernyataan saya mersa karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang lebih rendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 70%, dengan jawaban setuju sebesar 7 orang atau sebesar 23,3%, dan jawaban tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%. Dengan nilai rata-rata 4,56. Dan rata-rata nilai pada variabel kepuasan kerja ini adalah sebesar 46. Mendekati skala likert setuju.

## Pembahasan

Lingkungan Kerja (X) merupakan Variabel independen dan Kepuasan Kerja karyawan (Y) atau Variabel dependen. Untuk menjawab tujuan penelitian ini, penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda dan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 16.

## Analisa Regresi Linier Sederhana

Dibawah ini dilihat dari hasil pengolahan regresi lenier berganda dengan pengolahan menggunakan SPSS yang menggambarkan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Kantor Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah.

**Tabel 4.**

**Hasil Perhitungan Regresi Lenier Sederhana**

Model	Unstandardize		Standar	t	Sig.	Correlations			Collinearity	
	d Coefficients					dized	Zero-	Parti	Part	Toler
	B	Std.	Beta			order	al	ance		
(Constan 1t)	2,629	,710		3,703	,001					
RLK	,448	,160	,467	2,791	,009	,467	,467	,467	1,000	1,000

a. *Dependent Variable: RKK*

Sumber: data primer 2018 (diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 16 , diperoleh persamaan regresi linier adalah sebagai berikut:

$Y = 2.629 + 0.448 + e$  Maka dari persamaan di atas, dapat diketahui bahwa nilai konstanta (a) sebesar 2.629 yang berarti apabila lingkungan kerja atau variabel (X) sama dengan nol maka kepuasan kerja karyawan sebesar 2.629. Sedangkan koefesien regresi b sebesar 0,448 menunjukkan bahwa setiap perubahan lingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 44,8%.

### Analisa Kolerasi dan Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini dilakukan untuk mengukur dan mengetahui erat tidaknya hubungan variabel bebas dalam hal ini lingkungan kerja dengan variabel terikat kepuasan kerja (y) yaitu dengan melihat nilai kolerasi dan determinasi ( $R^2$ ). Berikut adalah hasil perhitungan kolerasi dan determinasi dengan menggunakan SPSS versi 16.

**Tabel 5.**  
**Hasil Perhitungan Kolerasi dan Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,467 <sup>a</sup>	,218	,21913	,218	7,792	1	28	,009	1,956

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 16, diperoleh hasil perhitungan kolerasi dan determinasi ( $R^2$ ) adalah sebagai berikut R = 0,467 koefesien determinasi = 0.190. Berdasarkan angka tersebut dapat diketahui bahwa nilai R kolerasi yaitu sebesar 0.467 atau 46,7%. Selanjutnya apabila dilihat dari nilai koefesien determinasi  $R^2$  yaitu sebesar 0,190 atau 19%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel (X) lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kepuasan karyawan sebesar 0,190 atau 19% sedangkan sisanya  $1-0,467 = 0,533$  atau 53,3%.

### Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara persial terhadap variabel yaitu dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  berikut hasil perhitungannya.

**Tabel 6.**  
**Hasil Perhitungan Uji T (Uji Persial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,629	,710	3,703	,001					
	RLK	,448	,160	,467	2,791	,009	,467	,467	,467	1,000

Daritabel diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 16 , diperoleh hasil perhitungan uji t (uji persial). Uji dimaksudkan untuk mengetahui apakah pengaruh masing masing variabel independen terhadap variabel dependen apakah signifikan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  variable bebas dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan nilai alpa (0,05) atau sbesar 5%. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variaberl indevenden memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengujian secara persial untuk mengetahui pengaruh dari variable bebas yaitu lingkungan kerja.

$$T_{hitung} = 2.791$$

$$T_{tabel} = 2.048407$$

Maka dapat dijelaskan bahwa variable Lingkungan Kerja (X) dengan tingkat signifikan 0.009 > 0.005 dengan nilai  $t_{hitung}$  2.791 >  $t_{tabel}$  2.048407 hal ini menunjukkan bahwa variable Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y).

### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja**

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variable bebas yaitu Lingkungan Kerja terhadap variable terikat yaitu kepuasan kerja yaitu dengan membandingkan nilai  $f_{hitung}$  berikut perhitungannya.

**Tabel 7.**  
**Hasil Perhitungan Uji F (Uji Simultan)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio n	,374	1	,374	7,792	,009 <sup>b</sup>
	Residual	1,345	28	,048		
	Total	1,719	29			

a. Predictors: (Constant), RLK

b. Dependent Variable: RKK

*Sumber data primer 2018 (diolah)*

Dari tabel diatas dilihat bahwa hasil perhitungan dengan menggunakan hasil SPSS versi 16, diperoleh hasil perhitungan uji f (uji simultan) adalah sebagai berikut

$$f_{hitung} = 7.792$$

$$f_{tabel} = 1.701131$$

Maka dapat dijelaskam bahwa tingkat signifikan uji f adalah sebesar 0,009 dan  $f_{hitung}$  7.792 sedangkan untuk  $f_{tabel}$  adalah sebesar 1.701131. Hal ini apabila dibandingkan dengan  $f_{hitung}$  yaitu  $7.792 > f_{tabel}$  1.701131 yang berarti menunjukkan bahwa variable bebas yaitu lingkungan kerja positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan karyawan dengan nilai signifikan 0.009 > 0.05.

### **Rangkuman Pembuktian Hipotesis**

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada sub bab sebelumnya, maka dapat dirangkum pembuktian hepotesis sebagai berikut:

**Tabel 8.**  
**Rangkuman Pembuktian Hipotesis**

	Hipotesis	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keterangan
	Uji Persial	Signifikan	Signifikan	
H <sub>1</sub>	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada Kantor Kecamatan Silih Nara	2.791 Sig :0.009	2.048407 0.005	Ha diterima Dan Ho diterima
	Uji Simultan	$f_{hitung}$	$f_{tabel}$	
H <sub>2</sub>	Lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada Kantor Kecamatan Silih Nara	7.792 Sig: 0,009	1.701131 Sig: 0.05	Ha diterima Dan Ho diterima

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hipotesis variable lingkungan kerja (H<sub>1</sub>) dilihat dari hasil uji T menunjukkan bahwa sangat berpengaruh dan signifikan terhadap variable kepuasan kerja dan hasil hipotesis yaitu Ha diterima dan Ho diterima. Jika kita melihat uji f secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan dan apabila dilihat dari hipotesisnya yaitu Ha diterima dan Ho diterima terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah.

### Kesimpulan

Dari hasil penjelasan di atas dan pembahasan dalam penelitian ini yang memberikan pokok permasalahan pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah.

1. Dilihat bahwa hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 16, dapat diketahui bahwa nilai konstanta (a) sebesar 2.629 yang berarti apabila lingkungan kerja atau variabel (X) sama dengan nol maka kepuasan kerja karyawan sebesar 2.629. Sedangkan koefisien regresi b sebesar 0,448 menunjukkan bahwa setiap perubahan lingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 44,8%.
2. Dilihat dari uji t Maka dapat dijelaskan bahwa variable Lingkungan Kerja (X) dengan tingkat signifikan 0.009 > 0.005 dengan nilai  $t_{hitung}$  2.791 >  $t_{tabel}$  2.048407 hal ini menunjukkan bahwa variable Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y).
3. Dilihat dari uji f Maka dapat dijelaskam bahwa tingkat signifikan uji f adalah sebesar 0,009 dan  $f_{hitung}$  7.792 sedangkan untuk  $f_{tabel}$  adalah sebesar 1.701131. Hal ini apabila dibandingkan dengan  $f_{hitung}$  yaitu 7.792 >  $f_{tabel}$  1.701131 yang berarti menunjukkan bahwa variable bebas yaitu lingkungan kerja positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan karyawan dengan nilai signifikan 0.009 > 0.05.

### Referensi

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2008. Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan. Bandung.
- Bambang Wahyudi 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Sulita Bandung.
- Faustino Cardoso Gomes, 1995, Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.

- Hasibuan 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kesembilan PT. Gunung Agung Jakarta.
- Mangkunegara 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan Rosda Bandung.
- Nurrachmi, I., Maharani, D., Syahidin, S., Maulana, W., Nurhayati, Y., Sugiarto, M., ... & Yusdita, E. E. (2021). KEWIRAUSAHAAN POLA PIKIR, PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN.
- Notoatmodjo. Soekidjo. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti, M. Pd. APU. 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Stewart, 1998, Empowering People. Jakarta: Penerbit Kanisius.
- Sugiyono. 2016, Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Syahidin, S. (2020). Pengaruh Dana Alokasi Umum (DAU) Terhadap Kemiskinan di Kabupaten Aceh Tengah. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 2(1), 1-15.
- Syahidin, S., & Erma, E. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produksi Sere Wangi Di Kecamatan Terangun Kabupaten Gayo Lues. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 3(2), 76-88.
- Syahidin, S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penawaran Cabai Merah Di Kecamatan Rusip Antara Kabupaten Aceh Tengah. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 3(2), 51-64.
- Syakhiruddin. 2008. Statistika Ekonomi. CV Perdana Mulya Sarana. Medan
- Yeremias T. Keban 2004, Pokok-Pokok Pikiran Perbaikan Sistem Manajemen SDM PNS Di Indonesia, Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik 2 November 2004.