

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PURWAKARTA

Gina Novianti Rahayu¹, Dhini Aprillia Hasanah², Indra M. Gozali³

¹Program Studi Manajemen Bisnis STIEB Perdana Mandiri

email: ginan2347@gmail.com

²Program Studi Manajemen Bisnis STIEB Perdana Mandiri

email: dhiniaprilliahasanah12@gmail.com

³Program Studi Akuntansi STIEB Perdana Mandiri

³email indramohamadgozali@gmail.com

Abstract

Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta merupakan permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini, ditandai dengan adanya keterlambatan dan pulang lebih awal yang dilakukan oleh beberapa pegawai. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta, dengan menggunakan metode kuantitatif, deskriptif, dan verifikatif dengan pendekatan metode survey. Untuk mengukur besarnya pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dilakukan dengan uji korelasi sederhana dan uji regresi sederhana. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta dan berada pada kontinum sangat tinggi, dengan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 81%

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Kementerian Agama merupakan merupakan kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan agama. Kementerian agama mempunyai tugas untuk fungsi kementerian agama dalam wilayah kabupaten/kota berdasarkan kebijakan kepala kantor wilayah kementerian agama provinsi dan ketentuan-ketentuan peraturan dalam perundang-undangan dalam Pasal 8 PMA No.13 Tahun 2013.

Kementerian agama telah menjalankan fungsinya dengan baik yang membuat Kementerian agama banyak menorehkan prestasi dalam jajaran kementerian. Pencapaian yang di raih oleh kementerian

agama tidak dapat lepas dari peran sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi yang akan memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan serta penciptaan kepercayaan publik.

Hal ini didukung oleh pendapat Priansa (2018:7) yang mengemukakan, “Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi”. Dan didukung pula oleh pendapat Sinambela (2016:519) yang menyatakan “Kinerja

pegawai berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan organisasi”.

kinerja pegawai kementerian agama kabupaten purwakarta berkaitan erat dengan penyediaan layanan kepada publik sehingga pegawai harus memiliki standar kualifikasi tinggi dan kinerja yang baik karena hal tersebut dapat mempengaruhi kredibilitas lembaga pemerintah.

Hal tersebut bisa di dapat apabila kepuasan pegawai terpenuhi. Namun setelah diamati masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang sudah ditentukan. Sehingga peneliti menduga adanya gejala ketidakpuasan kerja pada diri pegawai.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Roe dan Byars (Priansa, 2018:291) yang menyatakan bahwa, ‘Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan’. Serta diperkuat oleh pendapat dari Robbins (Aruan dan Fakhri, 2015:146) yang menyatakan Ada 4 cara pegawai mengungkapkan ketidakpuasannya, yaitu sebagai berikut:

1. Keluar (*Exit*), yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain;
2. Menyuarakan (*Voice*), yaitu secara aktif memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi;
3. Mengabaikan (*Neglect*), yaitu secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, seperti sering absen, terlambat bekerja, pulang lebih awal, kurangnya usaha, dan sering membuat kesalahan;
4. Kesetiaan (*Loyalti*), yaitu secara optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika

berhadapan dengan kecaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen untuk “melakukan hal yang benar”

Ketika pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja maka pegawai itu akan merasa bahagia dengan pekerjaan mereka dan hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan kehadiran dan mengurangi stress kerja. Karena apabila kepuasan kerja tersebut terpenuhi. Maka pegawai tersebut akan merasa pekerjaan mereka menyenangkan dan menarik. Mereka akan lebih bersedia memberikan upaya ekstra untuk bekerja demi kepentingan seluruh organisasi

Hal ini didukung oleh pendapat dari Green dan Barson (Simanjuntak dan Hamali, 2016:200) yang menyatakan, ‘Kepuasan kerja merupakan sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya’.

Dan peneliti menduga ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai diakibatkan oleh kondisi lingkungan kerja yang dirasa kurang memuaskan. Hal ini didukung oleh pendapat Robbins (Aruan dan Fakhri, 2015:146) yang menyatakan, ‘Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal’.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat dari Sedarmayanti (2017:27) yang menyatakan, “Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hal yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai”. Dan didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Kombong (2019) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

pegawai Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tadulako sebesar 30,2%.

Tinjauan Pustaka

Definisi manajemen sumber daya manusia

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2017:2), yaitu: Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Fungsi SDM

Menurut Mangkunegara (2017:2) fungsi MSDM yaitu: (1) pengadaan tenaga kerja, (2) pengembangan tenaga kerja, (3) pemberian balas jasa, (4) integrasi, (5) pemeliharaan, dan (6) pemisahan tenaga kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja termasuk ke dalam fungsi pemeliharaan MSDM. Pada dasarnya tujuan lingkungan kerja yaitu untuk mendorong para karyawan agar bekerja dengan baik. Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat kepuasan kerja pegawai meningkat, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik.

Menurut Sedarmayanti (2017:26), “Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok, dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator variabel lingkungan kerja Sedarmayanti(2017:28) yaitu:

1. Penerangan
2. Temperatur
3. Kelembaban
4. Sirkulasi udara
5. Kebisingan
6. Getaran mekanis
7. Bau tidak sedap
8. Pewarnaan
9. Dekorasi
10. Musik
11. Keamanan

Kepuasan Kerja

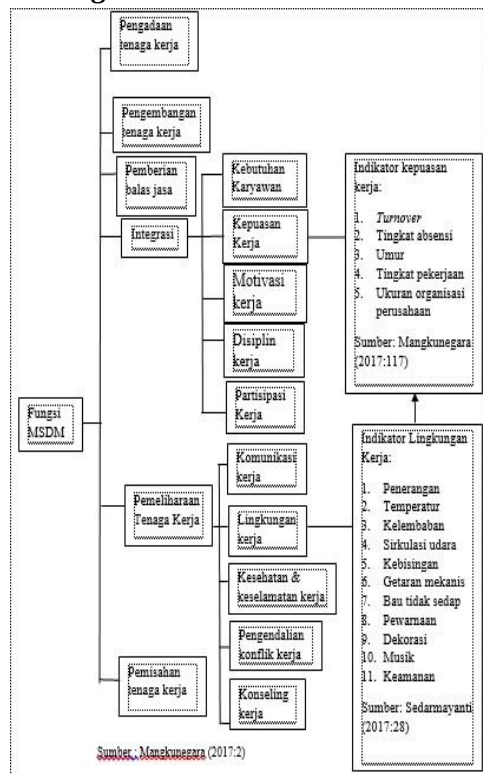
Kepuasan kerja termasuk ke dalam fungsi integrasi MSDM. Menurut Mangkunegara (2017:117) menyatakan, “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”.

Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator variabel kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2017:117) yaitu:

1. *Turnover*
2. Tingkat absensi
3. Umur
4. Tingkat pekerjaan
5. Ukuran organisasi perusahaan

Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

Menurut Siregar (2015:65), “Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya”. Dikatakan sementara karena, karena jawaban belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis penelitian dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Adapun rumusan hipotesis pada penelitian ini adalah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta.

II. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, deskriptif, dan verifikatif dengan pendekatan metode survey.

Objek dan Subjek Penelitian

objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja sedangkan subjeknya adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta.

Populasi, sampel dan teknik sampling

Untuk populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 51 orang yang merupakan total dari keseluruhan jumlah pegawai dan untuk sampelnya di ambil 45 orang yang dijadikan sampel, menggunakan metode slovin.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Sugiyono (2016:267) menyatakan bahwa:

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Kriteria untuk menentukan valid tidaknya pernyataan ini adalah dilihat dari hasil tabel r dengan tingkat signifikansi 5% dari derajat kebebasan dari derajat kebebasan ($dk = n - 2$), dalam hal ini n adalah jumlah sampel yaitu 45 responden. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan dinyatakan valid sedangkan Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	X1	0.826	0.294	Valid
	X2	0.799	0.294	Valid
	X3	0.773	0.294	Valid

X4	0.782	0.294	Valid
X5	0.799	0.294	Valid
X6	0.605	0.294	Valid
X7	0.610	0.294	Valid
X8	0.825	0.294	Valid
X9	0.560	0.294	Valid
X10	0.797	0.294	Valid
X11	0.794	0.294	Valid
X12	0.880	0.294	Valid
X13	0.816	0.294	Valid
X14	0.692	0.294	Valid
X15	0.690	0.294	Valid
X16	0.584	0.294	Valid
X17	0.650	0.294	Valid
X18	0.582	0.294	Valid
X19	0.659	0.294	Valid
X20	0.385	0.294	Valid
X21	0.738	0.294	Valid
X22	0.788	0.294	Valid
X23	0.853	0.294	Valid
X24	0.683	0.294	Valid
X25	0.727	0.294	Valid
X26	0.647	0.294	Valid
X27	0.649	0.294	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator lingkungan kerja (X) yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel = 0.294. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	Y1	0.796	0.294	Valid
	Y2	0.799	0.294	Valid
	Y3	0.889	0.294	Valid
	Y4	0.838	0.294	Valid

Y5	0.897	0.294	Valid
Y6	0.829	0.294	Valid
Y7	0.731	0.294	Valid
Y8	0.718	0.294	Valid
Y9	0.921	0.294	Valid
Y10	0.650	0.294	Valid
Y11	0.892	0.294	Valid
Y12	0.912	0.294	Valid
Y13	0.925	0.294	Valid
Y14	0.872	0.294	Valid
Y15	0.806	0.294	Valid
Y16	0.833	0.294	Valid
Y17	0.816	0.294	Valid
Y18	0.692	0.294	Valid
Y19	0.788	0.294	Valid
Y20	0.721	0.294	Valid
Y21	0.760	0.294	Valid
Y22	0.833	0.294	Valid
Y23	0.816	0.294	Valid
Y24	0.871	0.294	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator kepuasan kerja (Y) yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel = 0.294. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui dari seluruh indikator yang ada di dalam setiap variabel kuesioner adalah akurat, handal, dan juga konsistensi dalam melakukan pengujian ulang disaat waktu yang berbeda. Batas waktu pengujian koefisien *Cronbach's alpha* yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,60. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,60.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Koefisien Kesepakatan	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.970	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.979	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil *Cronbach's alpha* > 0,6 untuk seluruh pernyataan variabel lingkungan kerja (X) dan kepuasan kerja (Y) pada kuesioner. Sehingga item pernyataan pada kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Adapun uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Sunyoto (2016:119) menjelaskan, “Uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian”.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Sig Hitung	Nilai Sig Keputusan	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,200	0,05	Berdistribusi Normal
Kepuasan Kerja	0,114	0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan perhitungan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Lingkungan Kerja
Berdasarkan pengolahan data di atas diperoleh bahwa hasil dari sig lingkungan kerja sebesar 0,200. Maka hasil uji normalitas lingkungan kerja yaitu $0,200 > 0,05$ artinya terima H_a tolak H_0 , dengan demikian data variabel lingkungan kerja berdistribusi normal.
2. Uji Normlitas Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengolahan data di atas diperoleh bahwa hasil dari sig kepuasan kerja sebesar 0,115. Maka hasil uji normalitas kepuasan kerja yaitu $0,115 > 0,05$ artinya terima H_a tolak H_0 , dengan demikian data variabel kepuasan kerja berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Sugiyono (2015:265) mengungkapkan, “Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linearitas. Maksudnya apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak. Kalau tidak linear maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan”. Berdasarkan hasil perhitungan melalui IBM SPSS Statistic versi 25 diperoleh hasil uji linearitas sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table						
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
kepuasan_kerja * lingkungan_kerja	5007,144	26	192,582	8,270	0,000	
Linearity	4397,086	1	4397,086	188,821	0,000	
Deviation from Linearity	610,058	25	24,402	1,048	0,467	
Within Groups	419,167	18	23,287			
Total	5426,311	44				

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Kaidah pengujian:

1. Jika nilai probabilitas $0,05 < \text{Sig}$ ($0,05$ lebih kecil dari Sig) berarti regresi linear.
2. Jika nilai probabilitas $0,05 > \text{Sig}$ ($0,05$ lebih besar dari Sig) berarti regresi tidak linear.

Berdasarkan anova table di atas, diperoleh nilai Sig sebesar 0,467 maka hasil probabilitas lebih kecil dari nilai Sig ($0,05 < 0,467$) artinya model regresi linear atau terdapat hubungan linear antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Uji Korelasi Sederhana

Sunyoto (2016:57) menyatakan bahwa, “Tujuan uji korelasi adalah untuk menguji apakah dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang

kuat ataukah tidak kuat, apakah hubungan tersebut positif atau negative”. Berdasarkan hasil perhitungan IBM SPSS *Statistic* versi 25, diperoleh hasil analisis korelasi sederhana sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.865**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.865**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
asil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan tabel korelasi di atas, menunjukkan nilai korelasi yang diperoleh sebesar 0,865. Jika dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi nilai r, maka korelasi sebesar 0,865 berada pada tingkat 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat.

Kaidah pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. H_0 = lingkungan kerja tidak mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. H_a = lingkungan kerja mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan kaidah keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai Sig ($0,05 < \text{Sig}$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
2. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai Sig ($0,05 > \text{Sig}$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya signifikan.

Berdasarkan hasil pengujian di atas nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai Sig 0,000 ($0,05 > 0,000$) yang artinya terbukti

bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Regresi Sederhana

Ghozali (2016:94) mengungkapkan, “Analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen”. Berdasarkan hasil perhitungan IBM SPSS *Statistic* versi 25, diperoleh hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14,896	6,808		2,188
	lingkungan kerja	0,802	0,059	0,900	0,000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Berdasarkan nilai signifikasi: dari tabel coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (x) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y), dan hal ini diperkuat juga oleh nilai t yang diketahui nilai t hitung sebesar $13,554 > t$ tabel 2,017, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (x) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Selain itu Dalam output ini diketahui nilai constant (a) sebesar 14,896, sedang nilai lingkungan kerja (x) (b/koefisien regresi) sebesar 0,802, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 14,896 + 0,802 X$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan:

1. Konstanta sebesar 14,896 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 14,896.
2. koefisien regresi X sebesar 0,802. koefisien regresi tersebut bernilai

positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Uji Signifikansi (Uji t)

Menurut Ghazali (2016:97) mengungkapkan, “Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/indipenden secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Berikut penjelasan mengenai uji signifikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja:

Tabel 9. Hasil Uji Signifikansi (Uji t)

Model	Coefficients ^a								
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error					Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	14,896	6,808			2,188	0,034			
lingkungan kerja	0,802	0,059	0,900		13,554	0,000	0,900	0,900	0,900

a. Dependent Variable: kepuasan kerja
Sumber: Pengolahan data 2020

Berdasarkan nilai signifikan pada tabel analisis regresi, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut ini:

Ho = lingkungan kerja tidak mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ha = lingkungan kerja mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Adapun dasar pengambilan keputusan uji signifikansi t menurut Riduwan (2018:231) sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka tolak Ho dan terima Ha
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka terima Ho dan tolak Ha

Berdasarkan data di atas diketahui nilai Sig untuk pengaruh X (lingkungan kerja) terhadap Y (Kepuasan Kerja) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 13,554 > t_{tabel} 2,017$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh X terhadap Y.

Uji Koefisien Determinasi

Priyatno (2017:56) menyatakan, “Analisa Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen”. Berikut penjelasan untuk koefisien determinasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	0,810	0,806	4,89239

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

Sumber: Pengolahan data 2020

Pada tabel koefisien determinasi menunjukkan nilai $R = 0,900$ dan koefisien determinasi ($R \text{ Square} = 0,810 \times 100\% = 81\%$) artinya artinya kepuasan kerja (Y) dipengaruhi sebesar 81% oleh lingkungan kerja (X), dengan tingkat hubungan interpretasi koefisien korelasi nilai r yang sangat kuat. Sedangkan sisanya ($100\% - 81\% = 19\%$) disebabkan oleh faktor lainnya.

IV. KESIMPULAN

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi ($R \text{ Square}$) diperoleh 0,810 ($0,810 \times 100\% = 81\%$), menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) dinilai secara positif sebesar 81%. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 81\% = 19\%$) ditentukan atau dijelaskan oleh variabel lain seperti disiplin kerja, kinerja,

kompensasi dan lain sebagainya yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

V. REFERENSI

- Mangkunegara A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ghozali I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasan I. 2017. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2: Statistik Inferensif*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Priansa D.J. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Priyatno D. 2017. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Gava Media. Yogyakarta.
- Riduwan. 2018. *Dasar – Dasar Statistika (Edisi Revisi)*. Alfabeta. Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Siregar S. 2015. *Statistik Parametrik: Untuk Penelitian Kuantitatif*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Yogyakarta:CAPS(Center Of Academic Publishing Service). Gava Media. Yogyakarta.
- Aruan, S.Q dan Mahendra F. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT.Freeport Indonesia. 27(2): 141-162. ISSN: 0852-1875.