ISSN 1693-9913

AKADEMIKA

JURNAL

INCREASING THE LEARNERS' WRITING SKILL THROUGH REFLECTING THE LESSON AT
THE END OF CLASS: LEARNING BY EXPERIENCE
Waode Hanafiah

ANALISIS HUKUM PERJANJIAN SEWA BELI KENDARAAN BERMOTOR PADA PT. MANDALA CABANG BAUBAU
Muh. Syarifuddin

FAKTOR-FAKTOR PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT PEMBANGKIT KOTA BAUBAU
Haruhali

PENGARUH PERUBAHAN JUMLAH SUDU KINCIR ISMUN JENIS TRAPEZOID
Christopol Edy

PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA BAUBAU
Esthani

TIPE KEPEMIMPINAN LURAH DAN KEPALA DESA DALAM PELAKSANAAN TUGAS PEMERINTAHAN
DI KECAMATAN SANGIA WAMBULU KABUPATEN BUTON
La Ode Syaiful Islamy, H

KEUNTUNGAN TIMBAL BALIK ADAPTASI INTEGRASI MODEL USAHATANI MINAPADI (PADI-ITIK) DALAM SISTEM
PERTANIAN PADI IP PADI 200 DI KELURAHAN NGKARI-NGKARI KECAMATAN BUNGI KOTA BAUBAU
Anggia

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM PELAKSANAAN TUGAS DI DESA GERAK MAKMUR
KECAMATAN SAMPOLAWA KABUPATEN BUTON
Nurhayati

HUBUNGAN KEBIASAAN MEROKOK DENGAN PRESTASI BELAJAR PADA SISWA DI SMP NEGERI 4 BAUBAU
Ni'ma Meilani

STUDI KELAYAKAN PENGEMBANGAN LOKASI BUDIDAYA LAUT PADA LAHAN
BEKAS PENAMBANGAN PASIR DI WILAYAH KELURAHAN BANDAR BATAUGA
Tamar Mustari¹⁾, Supasman Emu¹⁾, Herniati Salam²⁾

PERANAN METODE RESITASI DALAM MENINGKATKAN HASIL BELAJAR MATEMATIKA
SISWA KELAS VII SMP NEGERI 2 BAUBAU
Marminah

ANALISIS MODAL DAN PENDAPATAN PADA USAHA STAINLESS DI KELURAHAN WANGKANAPI
KECAMATAN WOLIO KOTA BAUBAU
La Ode Ramlan

ANALISIS KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN BUTON SULAWESI TENGGARA
Nas'ah

THE CORRELATION BETWEEN BLENDED LEARNING AND MOTIVATION OF ACHIEVEMENT WITH
ENGLISH ACHIEVEMENT AT OPEN JUNIOR SECONDARY SCHOOL
La Dunifa

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH DAN PENANAMAN MODAL KABUPATEN BUTON
Wa Ode Nur Ainun

STUDI KUALITAS AIR SEKITAR BUDIDAYA MUTIARA DI PERAIRAN SELAT BUTON SULAWESI TENGGARA
W. Afdal¹⁾, M. Ramli²⁾, Asnani³⁾

PENERAPAN PEMBELAJARAN SEJARAH BERBASIS PAKEM DI SMP NEGERI 2 BAUBAU
Wa Ode Suryani

UNIVERSITAS DAYANU IKHSANUDDIN
BAU - BAU

ISSN 1693-9913

AKADEMIKA

JURNAL

INCREASING THE LEARNERS' WRITING SKILL THROUGH REFLECTING THE LESSON AT
THE END OF CLASS: LEARNING BY EXPERIENCE
Waode Hanafiah

ANALISIS HUKUM PERJANJIAN SEWA BELI KENDARAAN BERMOTOR PADA PT. MANDALA CABANG BAUBAU
Muh. Syarifuddin

FAKTOR-FAKTOR PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT PEMBANGKIT KOTA BAUBAU
Harubali

PENGARUH PERUBAHAN JUMLAH SUDU KINCIR ISMUN JENIS TRAPEZOID
Christopol Edy

PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA BAUBAU
Estiani

TIPE KEPEMIMPINAN LURAH DAN KEPALA DESA DALAM PELAKSANAAN TUGAS PEMERINTAHAN
DI KECAMATAN SANGIA WAMBULU KABUPATEN BUTON
La Ode Syaiful Islamy, H

KEUNTUNGAN TIMBAL BALIK ADAPTASI INTEGRASI MODEL USAHATANI MINAPADI (PADI-ITIK) DALAM SISTEM
PERTANIAN PADI IP PADI 200 DI KELURAHAN NGKARI-NGKARI KECAMATAN BUNGI KOTA BAUBAU
Anggia

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM PELAKSANAAN TUGAS DI DESA GERAK MAKMUR
KECAMATAN SAMPOLAWA KABUPATEN BUTON
Nurhayati

HUBUNGAN KEBIASAAN MEROKOK DENGAN PRESTASI BELAJAR PADA SISWA DI SMP NEGERI 4 BAUBAU
Ni'ma Meilani

STUDI KELAYAKAN PENGEMBANGAN LOKASI BUDIDAYA LAUT PADA LAHAN
BEKAS PENAMBANGAN PASIR DI WILAYAH KELURAHAN BANDAR BATAUGA
Tamar Mustari¹⁾, Supasman Emu¹⁾, Herniati Salam²⁾

PERANAN METODE RESITASI DALAM MENINGKATKAN HASIL BELAJAR MATEMATIKA
SISWA KELAS VII SMP NEGERI 2 BAUBAU
Marminah

ANALISIS MODAL DAN PENDAPATAN PADA USAHA STAINLESS DI KELURAHAN WANGKANAPI
KECAMATAN WOLIO KOTA BAUBAU
La Ode Ramlan

ANALISIS KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN BUTON SULAWESI TENGGARA
Nas'ah

THE CORRELATION BETWEEN BLENDED LEARNING AND MOTIVATION OF ACHIEVEMENT WITH
ENGLISH ACHIEVEMENT AT OPEN JUNIOR SECONDARY SCHOOL
La Dunifa

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH DAN PENANAMAN MODAL KABUPATEN BUTON
Wa Ode Nur Ainun

STUDI KUALITAS AIR SEKITAR BUDIDAYA MUTIARA DI PERAIRAN SELAT BUTON SULAWESI TENGGARA
W. Afdal, ¹⁾ M. Ramli²⁾, Asnani³⁾

PENERAPAN PEMBELAJARAN SEJARAH BERBASIS PAKEM DI SMP NEGERI 2 BAUBAU
Wa Ode Suryani

UNIVERSITAS DAYANU IKHSANUDDIN
BAU - BAU

DAFTAR ISI

Halaman

Daftar Isi	i
Kata Pengantar	ii
Increasing The Learners' Writing Skill through Reflecting The Lesson at The End Of Class: Learning By Experience Oleh : Waode Hanafiah	1
Analisis Hukum Perjanjian Sewa Beli Kendaraan Bermotor pada PT. Mandala Cabang Baubau Oleh : Muh. Syarifuddin	11
Faktor-Faktor Pengembangan Karir Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pembangkit Kota Baubau Oleh : Harubali	17
Pengaruh Perubahan Jumlah Sudu Kincir Ismun Jenis Trapezoid Oleh : Christopol Edy	21
Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pelanggan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Baubau Oleh : Estiani	27
Tipe Kepemimpinan Lurah dan Kepala Desa dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintahan di Kecamatan Sangia Wambulu Kabupaten Buton Oleh : La Ode Syaiful Islamy. H	33
Keuntungan Timbal Balik Adaptasi Integrasi Model Usahatani Minapadi (Padi-Itik) dalam Sistem Pertanian Padi IP Padi 200 di Kelurahan Ngkari-Ngkari Kecamatan Bungi Kota Baubau Oleh : Anggia	40
Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam Pelaksanaan Tugas di Desa Gerak Makmur Kecamatan Sampolawa Kabupaten Buton Oleh : Nurhayati	46
Hubungan Kebiasaan Merokok dengan Prestasi Belajar pada Siswa di SMP Negeri 4 Baubau Oleh : Ni'ma Meilani	50
Studi Kelayakan Pengembangan Lokasi Budidaya Laut pada Lahan Bekas Penambangan Pasir Di Wilayah Kelurahan Bandar Batauga Oleh : Tamar Mustari¹⁾, Supasman Emu¹⁾, Herniati Salam²⁾	57
Peranan Metode Resitasi dalam Meningkatkan Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas VII SMP Negeri 2 Baubau Oleh : Marminah	68
Analisis Modal dan Pendapatan pada Usaha Stainless di Kelurahan Wangkanapi Kecamatan Wolio Kota Baubau Oleh : La Ode Ramlan	74
Analisis Kinerja Keuangan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Buton Sulawesi Tenggara Oleh : Nas'ah	78
The Correlation Between Blended Learning And Motivation Of Achievement With English Achievement At Open Junior Secondary School Oleh : La Dunifa	85
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Penanaman Modal Kabupaten Buton Oleh : Wa Ode Nur Ainun	93
Studi Kualitas Air Sekitar Budidaya Mutiara di Perairan Selat Buton Sulawesi Tenggara Oleh : W. Afdal. ¹⁾, M. Ramli²⁾, Asnani³⁾	100
Penerapan Pembelajaran Sejarah Berbasis Pakem di SMP Negeri 2 Baubau Oleh : Wa Ode Suryani	110

Pengelola Redaksi**Pembina/Penasehat**

Laode Muhammad Arsal, S.Sos, M.Si
Ir. Musrif, MP
Rafiuddin, SE, M.Si
H. Muh. Syarifuddin, SH, MH
dr. H. La ode Muh. Izat Manarfa, M.Sc

Pengarah

Rahmatia, S.Pd, M.Pd

Pimpinan Redaksi

Darmin Dafid, S.Si, M.Si

Reviewer

Dr. Sulhan Manaf, M.Si
Dr. Rasmuin, M.Pd
Dr. Andi Tendri, M.Si
Dr. Wa Ode Hanafiah, M.Hum
Ir. Tamar Mustari, M.S
Irzal Agus, ST, MT
Rininta Andriani, S.Sos, M.Kes

Sirkulasi

La Didi

Diterbitkan Oleh

*Lembaga Penelitian dan Pengabdian
 kepada Masyarakat
 Universitas Dayanu Ikhsanuddin*

Alamat Redaksi

Jl. Yos Sudarso No.43
Telp./Fax. (0402) 28 21327 Baubau
e-mail: lppm-unidayan@yahoo.co.id
Webside : lppm.unidayan.ic.id

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH DAN PENANAMAN MODAL KABUPATEN BUTON

Wa Ode Nur Ainun

(Dosen Fakultas Ekonomi Unidayan Baubau)

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of the working environment toward the job satisfaction of employees in the Regional Planning agency and Investment of Buton Regency. This research is a descriptive quantitative design. The result of the research shows that based on calculations using simple linear regression, it was obtained $Y = 10.732 + 0.684 X_1 - 0.473 X_2$, which $a = 10.732$ is constant; $b_1 = 0.684$ means positive (+) that indicates a unidirectional relationship between physical environment variables as an independent variable (X_1), and $b_2 = -0.473$ means negative (-) which indicates that the relationship is not in a unidirectional between the non-physical environment variables as the independent variable (X_2) and the variable of the employee satisfaction as the dependent variable (Y). The correlation coefficient of 0.561, this value indicates an ongoing relationship was between the work environment and job satisfaction of employees. While the value of the coefficient of determination is 0.315 or 31.5%. The conclusions of this study indicates that the working environment contributes to employees' job satisfaction at 31.5%. It means that acceptance of hypothesis testing is where the working environment significantly affects the satisfaction of employee at Development Planning Agency, and Investment of Buton Regency.

Keyword : Work, Environment, Employee, Satisfaction.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi memiliki beberapa unsur penting salah satunya adalah sumber daya manusia atau tenaga penggerak jalannya organisasi menuju tercapainya tujuan yang telah disepakati terlebih dahulu. Organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah instansi yang merupakan wadah bagi para sumber daya manusia atau tenaga kerja, baik sebagai pimpinan maupun bawahan. Melihat keberadaan tenaga kerja atau pegawai tersebut maka pimpinan suatu organisasi perlu memperhatikan kepentingan pegawai dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong peningkatan kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja bersifat dinamik. Kepuasan kerja secara umum, menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal, seperti kognisi, emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Dalam suatu instansi pemerintah atau perusahaan swasta, pertentangan-pertentangan bisa saja terjadi

antara para pegawai (bawahan) ataupun bawahan dan atasan, hal itu terjadi karena banyaknya manusia yang ada dalam instansi atau perusahaan, dikarenakan masing-masing mempunyai sifat, sikap, keinginan, kepribadian dan minat yang berbeda-beda. Salah satu ciri dari suatu kelompok yang matang adalah kemauan dan kemampuannya untuk mengangkat perselisihan yang ada ke permukaan sehingga bisa dibicarakan dan memberi kemungkinan penyelesaian yang lebih besar. Ada banyak macam konflik yang membawa implikasi, dan jika tidak ditangani dengan baik akan berlanjut pada stress dan tekanan yang dirasakan oleh pegawai dan pada akhirnya akan menyebabkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai akan menurun. Menyikapi hal tersebut maka seorang pemimpin dalam suatu organisasi merupakan hal yang paling penting dalam menentukan kebijakan suatu kondisi organisasi dengan kata lain maju mundurnya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh seorang pemimpin organisasi.

Di samping kepemimpinan, lingkungan kerja juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Temperatur, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang. Disamping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan

pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam suatu instansi yang bersangkutan.

Sedarmayanti (2001: 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai, akan dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Dengan lingkungan kerja yang memadai pula, pegawai dapat bekerja dengan nyaman, sehingga kepuasan kerja

pegawai dapat tercapai. Dengan demikian, kepuasan merupakan hasil evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak, puas atau tidak puas dalam bekerja (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2009 : 856)

Menurut Locke dalam Luthans (2002:230) *job satisfaction an a pleasurable or positive emotional state resulting from appraisal of one's job or job experience*, (Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang merupakan hasil dari prestasi kerja atau pengalaman).

Sedangkan Luthans (2002:230) *Job satisfaction is a result of employees*

perception of how well their job provides those things that are viewed as important. (Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi para pegawai tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui hasil kerjanya).

Selanjutnya Veithzal Rivai (2004: 249) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan social individu diluar kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada BAPPEDA dan PM Kab. Buton yang berlokasi di jalan Poros Balai Kota Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton yang menjadi objek penelitian ini adalah pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Penanaman Modal Kabupaten Buton. Adapun jenis sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data Kuantitatif, yaitu jenis data yang berbentuk angka-angka yang

menggambarkan jumlah pegawai BAPPEDA dan PM Kab. Buton.

- b. Data Kualitatif, data yang berupa informasi/ penjelasan dari pegawai BAPPEDA dan PM Kab. Buton mengenai suasana lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis data kuantitatif dan analisis deskriptif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Suatu instrumen atau kuesioner dinyatakan valid atau dianggap memenuhi syarat jika koefisien $r_{hitung} \geq 0,300$ (R. Gunawan Sudarmanto, 2005: 88). Jika alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji. Untuk memudahkan perhitungan menurut Imam Ghozali (2005 : 42) SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan

uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

Berdasarkan keseluruhan tabel tanggapan responden, jika dilihat berdasarkan variabel yang dianalisis keseluruhan sebagai berikut :

Tabel 1. Tabulasi Hasil Kuesioner untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik

No	Dimensi dan Indikator	Jumlah Skor	Kriteria
1	2	3	4
1	Letak kantor tempat saya bekerja mudah dijangkau	81	Baik
2	Keindahan ruang kantor tempat saya bekerja dapat menunjang pekerjaan saya.	99	Baik
3	Fasilitas kantor berupa meja, kursi, komputer dan peralatan kantor lainnya sangat menunjang pekerjaan saya.	98	Baik
4	Temperatur udara di kantor saya sesuai dengan temperatur tubuh saya. Sehingga saya dapat bekerja dengan nyaman.	100	Baik
5	Kelembaban udara di kantor saya sangat terjaga, sehingga tidak akan mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja.	98	Baik
6	Sirkulasi udara di kantor saya sangat baik, sehingga udara di ruang kerja terasa segar.	97	Baik
7	Penerangan/pencahayaan di kantor saya sangat baik, sehingga menunjang kelancaran pekerjaan saya.	96	Baik
8	Kantor tempat saya bekerja berada di depan jalan raya, sehingga dapat menimbulkan kebisingan yang dapat mengganggu pegawai dalam bekerja.	98	Baik
9	Kantor tempat saya bekerja sangat bersih, sehingga tidak terdapat bau yang dapat mencemari udara yang dapat mengganggu kenyamanan kerja pegawai.	95	Baik
10	Warna cat dinding kantor saya, sangat indah sehingga membuat pegawai merasa nyaman untuk bekerja.	94	Baik
Jumlah		968	Baik
Rata-Rata		96,80	

Jika dilihat berdasarkan indikator secara keseluruhan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik pegawai BAPPEDA dan PM Kab. Buton

baik, hal ini terlihat dari rata-rata skor untuk keseluruhan indikator lingkungan kerja fisik sebesar 96,80 dengan kriteria pengklasifikasian baik.

Tabel 2. Tabulasi Hasil Kuesioner untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Dimensi dan Indikator	Jumlah Skor	Rata-rata skor	Kriteria
1	2	3	4	4
	Hubungan Dengan Atasan			
1	Atasan saya mengarahkan saya dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan.	97	97	Baik
2	Hubungan dengan atasan saya sangat baik, sehingga saya dapat bekerja dengan baik pula.	97		
	Hubungan Sesama Rekan Kerja			
3	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya, baik di dalam kantor maupun di luar kantor.	98	98	Baik
4	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja saya bila saya menemui kendala dalam pelaksanaan pekerjaan saya.	98		
	Hubungan Dengan Bawahan			
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan bawahan saya.	94	96	Baik
6	Saya mengarahkan bawahan saya dalam melaksanakan pekerjaannya. agar mereka dapat memahami pekerjaannya.	98		
	Jumlah	582		Baik
	Rata-Rata	97,00		

Jika dilihat berdasarkan indikator secara keseluruhan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik pegawai BAPPEDA dan PM Kab. Buton baik, hal ini berdasarkan hasil penelitian yang mana skor rata-rata untuk keseluruhan indikator lingkungan kerja non fisik sebesar 97,00 dengan kriteria baik. Lingkungan kerja non fisik sangat penting utamanya hubungan antara sesama rekan

kerja, hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (2000:171) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Tabel 3. Tabulasi Hasil Kuesioner untuk variabel Kepuasan Kerja

No	Dimensi dan Indikator	Jumlah Skor	Rata-rata skor	Kriteria
1	2	3	4	4
	Pekerjaan yang secara mentalitas menantang			
1	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya saat ini.	97	96,50	Baik
2	Pekerjaan yang saya kerjakan saat ini sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya.	96		
	Penghargaan yang layak			
3	Gaji dan tunjangan yang saya peroleh saat ini.	98	95,50	Baik
4	Kebijakan promosi yang diberikan kepada saya.	93		
	Kondisi kerja yang menunjang			
5	Lingkungan kerja saya bersifat aman, nyaman dan bersih.	98	97	Baik
6	Fasilitas yang disediakan kantor memudahkan saya dalam melaksanakan pekerjaan.	96		
	Rekan kerja yang mendukung			
7	Dukungan dari rekan kerja saya dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab saya.	99	98	Baik
8	Sikap rekan kerja saya kerja terhadap saya.	97		
Jumlah Skor		774	96,75	Baik
Rata-Rata SKOR		96,75		

Berdasarkan tabel di atas, jika dilihat berdasarkan indikator secara keseluruhan, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai BAPPEDA dan PM Kab. Buton baik, hal ini berdasarkan skor rata-rata untuk keseluruhan indikator kepuasan kerja sebesar 96,75 dengan kriteria baik.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh, maka dibuat

persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

Model Persamaan Regresi Linear Berganda

$$Y = 10,732 + 0,684 X_1 - 0,473 X_2$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan :

$$a = 10,732, \text{ bernilai positif.}$$

- b1 = 0,684, bernilai positif artinya terdapat hubungan yang searah antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja pegawai pada BAPPEDA dan PM Kab. Buton.
- b2 = -0,473, bernilai negatif artinya terdapat hubungan yang tidak searah antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja pegawai pada BAPPEDA dan PM Kab. Buton.

a. Koefisien Korelasi (R)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,561 yang artinya hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai BAPPEDA dan PM Kab. Buton adalah sedang. hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2005:183) yang mana interpretasi koefisien korelasi 0,40-0,599 berada pada tingkat hubungan sedang.

b. Koefisien Determinasi (KP)

Hasil perhitungan koefisien determinasi $R^2 = 0,315$ atau 31,5%. artinya kontribusi atau sumbangan lingkungan kerja terhadap naik turunnya kepuasan kerja pegawai BAPPEDA dan PM Kab. Buton adalah sebesar 31,5% dan sisanya sebesar 68,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

c. Statistik Uji – F

Uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai BAPPEDA dan PM Kab. Buton dengan menggunakan uji F, dari hasil perhitungan didapat nilai F hitung = 7,136 dengan tingkat signifikansi 0,003 lebih kecil dari taraf nyata $\alpha = 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima, dengan demikian hipotesis yang berbunyi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada BAPPEDA dan PM Kab. Buton, diterima.

d. Statistik Uji t

Uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dengan menggunakan uji t, dari hasil perhitungan didapat nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja fisik sebesar 3,751 dengan signifikansi 0,001 lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ yang artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BAPPEDA dan PM Kab. Buton.

Sedangkan nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja non fisik sebesar -2,041 dengan tingkat signifikansi 0,050 lebih besar atau sama dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$, dengan demikian lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BAPPEDA dan PM Kab. Buton.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif kualitatif menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik termasuk dalam klasifikasi baik. Demikian pula

kepuasan kerja pegawai termasuk dalam klasifikasi baik.

2. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 10,732 + 0,684 X_1 - 0,473 X_2$$

3. Nilai koefisien korelasi sederhana (r) adalah 0,561 yang artinya hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sedang.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai 31,5% dan sisanya sebesar 68,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,315$ atau 31,5%. artinya kontribusi atau sumbangan lingkungan kerja terhadap naik turunnya kepuasan kerja pegawai BAPPEDA dan PM Kab. Buton adalah sebesar 31,5%.
5. Berdasarkan uji hipotesis didapat nilai F hitung = 7,136 dengan tingkat signifikansi 0,003 lebih kecil dari taraf nyata $\alpha = 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima, dengan demikian hipotesis yang berbunyi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada BAPPEDA dan PM Kab. Buton, diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. PT. Galia Indonesia : Jakarta.
- Daft, Ricard L, 2002. *Manajemen Edisi Kelima*, Erlangga : Jakarta.
- Desler, Garry, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, PT. Prenhalindo : Jakarta.
- Emi Kurniawati Sule dan Kurniawan Saefullah, 2005. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama, Kencana : Jakarta.
- Faustino Cardoso Gomes, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Henry Simamora, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi III) Penerbit STIE YKPN. Jakarta.
- Ignatius Wursanto, 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Andi Offset : Jakarta.
- Imam Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*, Badan Penerbit UNDIP : Semarang.
- Istijanto, 2006, *Riset Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Luthan, Fred, 2002. *Organizational Behavior*. Ninth Edition, McGraw-Hill : New York.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- R. Gunawan Sudarmanto, 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama : Graha Ilmu.