PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTRIAN AGAMA KABUPATEN BARRU

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan oleh :

FIRAH FITRIAH.B
105721101318

Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

09/09/2022
1 exp
Smb. Alumni
R/0559/MAN/22

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022

HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Karya ini saya persembahkan untuk :

Kedua Orang Tuaku yang telah sangat-sangat berjasa dalam hidupku, yang telah banyak memberikan doa dan dukungan, serta kasih sayang, yang tidak ada batasnya di dalam setiap perjalanan hidupku.

Untuk seluruh keluarga besarku yang juga selalu ikut memberikan dukungan dan semangat dalam menempuh pendidikan.

Serta teman-teman yang tak bisa saya sebutkan namanya satu persatu selalu membantu dalam keadaan suka maupun duka.

MOTTO

"Tidak pantas bagi orang bodoh mendiamkan kebodohannya dan tidak pantas pula orang yang berilmu mendiamkan ilmunya"
(HR Muslim : 2699)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul	:	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Barru
Nama Mahasiswa	:	Firah Fitriah.B
No. Stambuk/NIM	:	105721101318
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi		Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji Skripsi strata satu (S1) pada tanggal 20 Agustus 2022 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 5 Safar 1444 H
2 September 2022 M

Menyetujui :

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr.Sitti Nurbaya, S.Pd., MM	**Sitti Marhumi, SE., MM**
NIDN: 0921077601	**NIDN: 0901126906**

Mengetahui,

Dekan	Ketua Program Studi
Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si	**Nasrullah, S.E.,M.M**
NBM: 651 507	**NBM: 1151 132**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Firah Fitriah.B, Nim : 105721101318, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0020/SK-Y/61201/091004/2022 M, Tanggal 22 Muharram 1444 H / 20 Agustus 2022 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 5 Safar 1444 H
2 September 2022 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag (Rektor Unismuh Makassar) ( )
2. Ketua : Dr. Andi Jam'an, SE., M. Si (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) ( )
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M. ACC (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) ( )
4. Penguji : 1. Ismail Rasulong, SE., MM ( )
   2. Dr. Samsul Rizal, SE., MM ( )
   3. Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., MM ( )
   4. Sitti Marhumi, SE., MM ( )

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. Andi Jam'an, SE., M. Si
NBM : 651 507

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa	: Firah Fitriah.B
No. Stambuk/NIM	: 105721101318
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Perguruan tinggi	: Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Penelitian	: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Barru

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi Yang Saya Ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 2 September 2022

Yang Membuat Pernyataan,

METERAI TEMPEL 10000 12AB6AKX013819044

Firah Fitriah.B
105721101318

Diketahui Oleh:

Dekan,

Dr. Andi Jam'an, SE., M. Si
NBM : 651 507

Ketua Program Studi

Nasrullah, SE.,MM
NBM : 1151 132

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Firah Fitriah.B
No. Stambuk/NIM : 105721101318
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royaliti Noneksklutif *(Non- exclusive Royalty Right)*** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTRIAN AGAMA KABUPATEN BARRU

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makasar berhak menyimpan, mengalimedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencamtumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 2 September 2022

Yang Membuat Pernyataan,

ah Fitriah.B
105721101318

ABSTRAK

Firah Fitriah.B, 2022, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru". Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Sitti Nurbaya dan Sitti Marhumi

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 82 orang Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru sebagai responden pada penelitian ini. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji realibilitas,Uji asumsi klasik, uji Analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis melalui uji koefisien determinasi (R^2) dan Uji-t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru yang dibuktikan dengan hasil pengujian dimana nilai t-hitung sebesar 7.263 > nilai t-tabel sebesar 2.0484 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

ABSTRACT

Firah Fitriah.B, 2022, *"The Influence of the Work Environment on Job Satisfaction in the Office of the Ministry of Religion of Barru Regency". Thesis of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Sitti Nurbaya and Sitti Marhumi*

This study aims to examine the effect of the work environment on job satisfaction for employees of the Ministry of Religion of Barru Regency. Researchers distributed questionnaires to 82 employees at the Office of the Ministry of Religion of Barru Regency as respondents in this study. Data analysis in this study used validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear regression analysis test and hypothesis testing through coefficient of determination test (R2) and t-test.

The results showed that the work environment had a positive and significant effect on job satisfaction for employees at the Ministry of Religion of Barru Regency as evidenced by the test results where the t-count value was 7.263 > the t-table value was 2.0484 with a significance value of 0.000 <0.05.

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction*

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Ucapan syukur tiada hentinya atas kehadirat Allah SWT untuk rahmat dan karunia yang tiada hentinya diberikan kepada kita semua dan terkhususnya kepada penulis . Tidak lupa salam dan shalawat atas junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita semua dari alam ke bodohan menuju alam kepintaran seperti apa yang kita rasakan sekarang ini.

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru". Skripsi ini penulis buat bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada Ayah dan Ibu yang telah memberikan dukungan serta doa yang selalu mengiringi langkah penulis. Dan juga terimakasih untuk keluarga besar, serta teman- teman yang selalu memberi dukungan dan doa dalam melaksanakan penelitian ini. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini ada bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis memberikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak **Prof.Dr. H. Ambo Asse M.Ag.** Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Dr.H. Andi Jam'an, SE., M.Si** Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bapak Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bapak **Nasrullah, S.E., M.M,** selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Ibu **Sitti Nurbaya, S.Pd., MM** selaku Pembimbing I yang senantiasa membantu selama penyusunan skripsi.
5. Ibu **Sitti Marhumi, SE., MM** selaku Pembimbing II yang telah senantiasa memberikan arahan kepada penulis selama penyusunan skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mentransfer ilmunya kepada penulis selama kurang lebih mengikuti proses perkuliahan.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Terimah kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua dan keluarga saya yang selama ini sudah banyak sekali berjasa bagi saya dan sangat mendukung saya dalam menempuh pendidikan.
9. Terimakasih juga kepada pimpinan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru berserta jajaraannya yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian diperusahaan yang bapak atau ibu pimpin.
10. Dan terima kasih semua pihak yang tidak bisa penulis tuliskan satu persatu, yang telah memberikan semangat, motivasi dan do'a sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan penelitian selanjutnya.

Mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan ilmu dan manfaaat bagi

kita semua, terutama kepada Almamater Biru kita, Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis juga mengucapkan permohonan maaf jika di dalam skripsi ini ada kata-kata yang kurang berkenang, semua tidak ada unsur kesengajaan dari penulis sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT.

Billahi Fii Sabilil Haq Fastabiqul Khaairat Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 17 April 2022

Ttd

Firah Fitriah. B

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR ISI

SAMPUL i
HALAMAN JUDUL ii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO iii
LEMBAR PERSETUJUAN iv
HALAMAN PENGESAHAN v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR. vii
ABSTRAK viii
ABSTRACT ix
KATA PENGANTAR x
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR LAMPIRAN xvii
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 5
C. Tujuan Penelitian 6
D. Manfaat Penelitian 6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 7
A. Manajemen Sumber Daya Manusia 7
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 7
2. Fungsi Manajemen SUmber Daya Manusia 8
B. Lingkungan Kerja 11
1. Pengertian Lingkungan Kerja 11
2. Jenis Lingkungan Kerja 12
3. Indikator Lingkungan Kerja 14
4. Manfaat Lingkungan Kerja 16
C. Kepuasan Kerja 17
1. Pengertian Kepuasan Kerja 17
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 17
3. Pengukuran Kepuasan Kerja 21

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

4. Cara untuk Meningkatkan Kepuasan 22
D. Tinjauan Empiris 24
E. Kerangka Pikir 27
F. Hipotesis 28
BAB III METODE PENELITIAN 29
A. Jenis Penelitian 29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian 29
C. Jenis dan Sumber Data 29
D. Populasi dan Sampel 30
E. Metode Pengumpulan Data 31
F. Definisi Operasional dan Pengukuran 31
G. Metode Analisis Data 32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 37
A. Gambaran Umum Objek Penelitian 37
1. Sejarah Singkat Kantor Kementrian Agama 37
2. Visi dan Misi Perusahaan 39
3. Struktur Organisasi 39
B. Hasil Penelitian 40
C. Pembahasan 52
BAB V PENUTUP 56
A. Kesimpulan 56
B. Saran 56
DAFTAR PUSTAKA 58
LAMPIRAN 60

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu	24
3.1	Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	31
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
4.2	Karakterisitk Responden Berdasarkan Usia	40
4.3	Karakterisitk Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
4.4	Karakterisitk Responden Berdasarkan Lama Bekerja	41
4.5	Distribusi Variabel Berdasarkan Lingkungan Kerja	42
4.6	Distribusi Variabel Berdasarkan Kepuasan Kerja	44
4.7	Hasil Uji Validitas Berdasarkan Lingkungan Kerja	45
4.8	Hasil Uji Validitas Berdasarkan Kepuasan Kerja	46
4.9	Hasil Uji Realibilitas	47
4.10	Hasil Uji Normalitas	48
4.11	Hasil Uji Multikolonieritas	49
4.12	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	50
4.13	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	51
4.14	Hasil Uji-t	52

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	27
4.1	Struktur Organisasi	39

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor Lampiran	Judul	Halaman
1	Kuesioner Penelitian	61
2	Rekapitulasi Data Responden	64
3	Pilihan Jawaban Responden	66
4	Hasil Olah Data SPSS	71
5	Surat Penelitian	82
6	Dokumentasi	85

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi baik itu organisasi perusahaan ataupun organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan ataupun organisasi pemerintah. Karyawan atau pegawai merupakan asset utama organisasi baik itu perusahaan maupun organisasi pemerintahan yang mempunyai peran strategis yaitu sebagai pemikir, perencanaan dan pengendalian aktivitas organisasi, pegawai tentunya memerlukan mativasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya peran pegawai dalam organisasi, maka pegawai diharapkan memiliki perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, terutama kepuasan dalam melakukan pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, maka dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi. Kepuasan kerja sangat bermanfaat bukan bagi kepentingan karyawan itu sendiri, tetapi juga organisasi perusahaan. Bagi pegawai kepuasan kerja memungkinkan timbulnya kebahagiaan yang dapat mendorong kepuasan

dan semangat kerja sehingga memperoleh prestasi kerja yang baik, dan bagi organisasi atau perusahaan akan bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas dari organisasi maupun perusahaan itu sendiri.

Sementara yang sering terjadi di perusahaan atau organisasi pemerintahan adalah masih adanya protes-protes yang dilakukan karyawan karena merasa kurang puas terhadap kenyataan yang terjadi di lingkungan kerja yang ada di perusahaan atau organisasi pemerintahan, seperti halnya kompensasi, kesempatan promosi yang belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Keadaan yang demikian dapat menimbulkan kurang semangatnya atau kurang puasnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, akibatnya berdampak pada kinerja perusahaan atau organisasi tersebut.

Perlu diketahui bahwa keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi pemerintahan berkaitan erat dengan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan atau organisasi pemerintahan itu sendiri. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang baik. Semangat kerja yang tinggi dapat diperoleh karyawan jika karyawan tersebut merasa senang terhadap pekerjaan yang di bebankan kepada karyawan tersebut merasa senang terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tersebut. Oleh karena itu, terciptanya kepuasan kerja karyawan sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi pemerintahan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan apa yang telah ditentukan dan menjadi tujuan dari perusahaan atau organisasi pemerimtahan. Namun dalam kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai semangat kerja sesuai dengan apa yang diharapkan

perusahaan atau organisasi. Menghadapi kenyataab tersebut, pihak pimpinan perusahaan atau organisasi pemerintahan perlu memperhatikan kepentingan karyawan agar memperoleh kepuasan dalam bekerja sehingga dapat menguntungkan baik untuk karyawan maupun perusahaan atau organisasi pemerintahan.

Dengan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut berkerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sutrisno (2010) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan menurut Nitisemito (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dikembangkan kepadanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi pemerintahan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan atau organisasi pemerintahan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi pemerintahan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan atau pegawai yang melaksanakan suatu pekerjaan.

Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan atau pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja yang secara otomatis akan meningkatkan pula Kinerja karyawan atau pegawai yang bersangkutan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan atau pegawai yang akan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan atau pegawai yang bersangkutan. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor

yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, dan penerangan yang cukup) serta lingkungan non fisik (suasana kerja, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesame pegawai, hubungan antar pegawai dan atasan, keamanan serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik akan mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki kepuasan dan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai.

Kementerian Agama yang merupakan salah satu kementerian dalam lingkup pemerintah indonesia yang membidangi urusan agama. Tujuan berkepanjangan dari Kementerian Agama Kabupaten Barru dalam membangun bidang agama yang hendak dicapai adalah terwujudnya Masyarakat Barru yang taat dalam begama, mampu dalam kemajuan, hidup sejahtera, dan memiliki kecerdasan serta salin menghormati antar pemeluk agama dan kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara dalam satu wadah yaitu Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sehingga sangat memerlukan dorongan dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan serta harus di dukung oleh lingkungan kerja yang baik pula. Namun kenyataannya, dalam upaya meningkatkan kualitas layanan yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru, masih terdapat kendala yang di hadapi salah satunya adalah adanya lingkungan kerja yang terbilang masih kurang memadai yakni berupa kondisi ruangan yang agak kecil atau sempit yang mengakibatkan penataan meja dan kursi di ruangan kerja menjadi kurang indah di pandang mata, selain itu suhu udara di ruangan kerja yang cukup panas sehingga mudah membuat pegawai merasa gerah bahkan kepanasan berada di dalam ruangan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Hal demikianlah yang menjadi penyebab pegawai memiliki gairah atau semangat kerja yang relative rendah yang mengakibatkan adanya sebagian pegawai yang cenderung tidah betah berada di tempat kerja, hal ini di buktikan dengan adanya fenomena dimana para pegawai cenderung lebih senang berada di luar ruangan kerja dari pada berada di dalam ruangan kerjanya masing-masing dan juga para pegawai yang lebih memilih pulang lebih awal sebelum jam kerjanya selesai.sehingga pencapaian tujuan dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru yaitu memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat biasa saja tidak tercapai dengan baik. Hal demikian terjadi karna adanya ketidakpuasan oleh pegawai akan lingkungan kerja yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru. Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera di benahi agar pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru bisa terlaksana dengan baik.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan maka penulis bermaksud mengadakan penelitian pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru, dengan judul : "**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru**"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : "Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru"

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah "untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasa Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru.

D. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan memberi manfaat :

1. Sebagai bahan masukan kepada Kantor KementerianAgama Kabupaten Barru tentang pentingnya Lingkungan Kerja bagi para pegawai, hal ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kepuasa kerja pegawai.
2. Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperolehdibangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia dan dapat diperoleh manfaat mengenai pentingnya lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
3. Sebagai bahan referensi bagi penulis khususnya dan bagi para peneliti yang berminat untuk meneliti objek penelitian yang sama.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB II

TINJAUAN PUTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karna sumber daya manusia dianggap semakin penting perangnya dalam mencapai tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah "manajemen" mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Sofyandi (2009 : 6) mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leader and controling, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, peletihan dan pengembangan, penempatan, yang meliputin promosi, penilaian kinerja, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Rivai dan Sagala (2009:1) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umun yang meliputi segi-segi perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan

pengendalian.

Karena sumber daya manusia dianggap penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dengan apa yang disebut sumber daya manusia. Jika berbicara masalah sumber daya manusia maka tak luput dari istilah manajemen. Manajemen sendiri mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Selain itu definisi sumber daya manusia juga dikemukakan oleh (Gomes, 2013: 6) bahwa sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian konpensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat. Makin besar suatu perusahaan makin banyak karyawan bekerja bekerja di dalamnya sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya manusiawi ini tergantung pada kemajemukan masyarakat dimana para karyawan itu berasal. Makin maju suatu masyarakat makin banyak permasalahan. Makin tinggi kesadaran karyawan akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul. Makin beragam nilai yang dianut para karyawan makin banyak konflik yang bekembang.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan peran dan fungsinya akan mendistribusikan pekerja keberbagai bidang dalam

organisasi sesuai kebutuhannya, manajemen sumber daya manusia meliputi keterkaitan dengan manajemen bidang lain dalam organisasi untuk mencapai hasil kerja yang efektif. Terdapat beberapa fungsi operasional manajemen sumber daya manusia. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti yang dikemukakan Handoko (2014 : 79) yaitu :

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan

Perencanaan atau (planning) adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternative yang ada.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokkan, dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alatyang diperlukan,menetapkan wewenan yang secara relative didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktifitas-aktifitas tersebut.

3) Pengarahan

Pengarahan (directing) adalah pengarahan semua bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan

4) Pengendalian

Pengendalian (controling) adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang

telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan yang terselenggara.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi penempatan dan orientasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengembangan

Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritas, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

3) Kompensasi

Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah.

4) Pengintegrasian

Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mareka mau tetap bekerja sama.

6) Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi pemerintahan sangat penting untuk diperhatikan karena meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan atau organisasi pemerintahan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan atau pegawai yang melaksanakan semua aktivitas diperusahaan atau organisasi pemerintahan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan.

Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok

dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Netisemito (dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dikembangkan kepadanya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang di sekitar karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan, baik itu yang berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaannya.

2. Jenis Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011: 144), 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, yaitu:

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

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

b. Lingkungan kerja non-fisik

Menurut Sedarmayanti (2013 : 26) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. 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. Membina hubungan yang baik antara sesame rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi karyawan.

Menurut Wursanto (2009 : 27), lingkungan kerja non fisik ini didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Berdasarkan definisi atas dapat disampaikan bahwa lingkungan kerja non-fisik merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang di dalamnya mencakup perilaku individu seperti cara komunikasi dan hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja non-fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak boleh di abaikan oleh manajemen perusahaan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

3. Indikator Lingkungan kerja

Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang perpengaruh pada prestasi kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2017:46) adalah :

a. Suhu udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memeksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

b. Kebisingan

Bukti dari tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramaikan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramaikan memberikan pengaruh negative dan mengganggu konsentrasi pegawai.

c. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan semata-mata akan menyebabkan ketegangan pada mata. Insensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usai pegawai. Pencapaian prentasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah besar untuk pegawai yang lebih tua dibandingkan yang lebih mudah.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

d. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

e. Hubungan antar pegawai

Pada hubungan antar karyawan cenderung dinilai berdasarkan hubungan antara individu dengan individu lainnya dalam suatu organisasi atau dapat dikatakan perilaku individu dalam kelompok. Dalam hubungan ini terdapat suatu arah hubungan dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas atau komunikasi dua arah, di samping itu terdapat komunikasi dari samping kiri kesamping kanan sebaliknya.

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

a. Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi dilingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :

1) Rencana ruang kerja

2) Rancangan pekerjaan

3) Kondisi lingkungan kerja

4) Tingkat *visual pripacy* dan *acoustical privacy*

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

b. Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan kerja psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

1) Pekerjaan yang berlebihan
2) Sistem pengawasan yang buruk
3) Frustasi
4) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk
5) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

4. Manfaat lingkungan Kerja

Menurut ishak Tanjung (2009:103) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan yang diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan di pantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyk pengawasan serta semangat perjuangannya akan tinggi.

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perusahaan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antara para bawahan sendiri.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

UNISMUH MAKASSAR

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya dalam kepuasan kerja terlihat adanya perbedaan individual, sesuai dengan persepsi individu tersebut terhadap pekerjaannya. persepsi individu terhadap pekerjaan yang hasil-hasilnya maupun faktor-faktor terkait di sekitar pekerjaannya mempengaruhi perasaan atau sikap individu terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibua (2003:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan. Menurut Handoko (dalam Quinerita : 2015) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja mencerminkan keadaan emosi atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap positif dengan pekerjaan yang dimilikinya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negative terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat berkaitan dengan keberlangsungan karyawan atau pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan, dimana karyawan yang merasa mendapatkan kepuasan kerja cenderung memilih bertahan dengan pekerjaannya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasa Kerja

Robbins (2003) mengemukakan bahwa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja antara lain:

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

a. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang dapat memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, dan menawar beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Pekerjaan yang mudah akan membuat karyawan merasa bosan, sehingga mereka tidak puas.

Demikian pula terhadap pekerjaan yang terlalu menantang, yaitu pekerjaan yang dirasakan sangat sulit untuk dikerjakannya, maka akan membuat karyawan frustasi, kecewa, atau tidak puas. Pekerjaan yang secara mental menantang pada taraf moderat, artinya bahwa karyawan mampu untuk mengatasi kesulitan yang mungkin timbul, akan membuat karyawan senang dan puas.

b. Ganjaran yang pantas

Pada umumnya karyawan menginginkan ganjaran yang pantas, yaitu gaji, upah, bonus, dan promosi jabatan yang sesuai dengan upaya-upaya yang di lakukan dalam mencerahkan pikiran, tenaga, waktu, dan kemungkinan menghadapi resiko pekerjaan, mereka mengharapkan investasi beruoa pencurahan fikiran, tenaga, waktu, dan kesiapan menanggung resiko pekerjaan ini memperoleh imbalan yang sepandang. Apabila ganjaran yang mereka terima sepandang atau pantas maka karyawan tersebut akan merasa puas, tetapi apabila ganjaran yang di peroleh di rasakan tidak pantas maka mereka akan kecewa atau tidak puas. Ketidakpuasan juga dapat terjadi apabila ganjaran yang mereka terima di rasakan tidak adil.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

c. Kondisi kerja yang mendukung

Robbins (2003) memaknai kondisi kerja sebagai lingkungan kerja yang berhubungan dengan kenyamanan pribadi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maupun untuk memudahkan dalam mengerjakan tugas dengan baik. Beberapa stusi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar tempat kerjanya yang tidak berbahaya atau menyukai keadaan fisik sekitar tempat kerjanya yang tidak berbahaya atau marepotkan. Karyawan juga menyukai kondisi temperature, cahaya, keributan, dan faktor-faktor lingkungan lainnya yang tidak ekstrim. Karyawan menyukai fasilitas yang bersih dan relative modern, peralatan kerja yang mencukupi kebutuhan dengan kondisi yang tidak baik dan kualitas yang standar. Karyawan juga cenderung menyukai tempat kerja yang dekat dengan rumah atau mudah dicapai dengan transportasi umum. Karena hal ini dapat memberikan kemudahan untuk berangkat dan pulang dari tempat kerjanya.

d. Rekan kerja yang mendukung

Seseorang melakukan suatu pekerjaan tidak semata-mata untuk memperoleh ganjaran berupa uang. Bonus, pangkat, jabatan, atau ingin berprestasi saja, tetapi mereka juga membutuhkan pergaulan, bersosialisasi, atau pengetahuan dan pengalaman, saling memberikan pendapat atau saran. Karyawan menyadari bahwa dalam melakukan pekerjaannya dia tidak mungkin untuk selalu berdiri sendiri atau berpisah dengan rekan kerjanya karena antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain memiliki saling

keterkaitan. Oleh karena itu, seorang karyawan akan merasa puas apabila memiliki rekan kerja yang mau diajak untuk saling mendukung dalam melakukan pekerjaannya masing-masing. Atasan langsung yang ramah menunjukkan perhatian secara pribadi kepada bawahannya mau mendengarkan pendapat bawahan memahami dan memberikan pujian untuk kinerja yang baik dapat peningkatan perasaan senang dan puas kepada bawahan.

e. Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan

Menurut Holland (Robbins 2003) bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang karyawan dengan pekerjaannya akan menghasilkan individu yang lebih terpuaskan. Pada hakikatnya orang yang memiliki kepribadian yang kongruen dengan pekerjaannya, maka mereka memiliki kompetensi yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya. Dengan demikian, mereka akan memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan mendapatkan kepuasan. Karyawan dengan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, dia akan sangat terlibat dalam pekerjaan itu, dia akan bekerja dengan perasaan senang dan selalu berusaha mencari cara terbaik dalam melaksanakan pekerjaan itu. Selain apa yang di kemukakan oleh Robbins (2003) di atas, masih terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan, *locus of control,* dan nilai. Pertama, gaya kepemimpinan merupakan cara yang di pilih oleh seorang pemimpin

dalam upaya untuk memengaruhi, mengarahkan, dan melaksanakan perintah dari pimpinan kedua karyawan dengan internal locus of control merupakan individu yang memiliki rasa tanggung jawab yang besar atas keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mereka selalu mencari informasi yang di perlukan sebelum mengambil keputusan terkait pekerjaannya. Pada karyawan yang memiliki *external locus of control,* mereka akan selalu merasa tidak puas karena merasa hanya sedikit memiliki kendali atas pekerjaannya. Ketiga setiap individu sebelum bekerja di suatu perusahaan yang telah memiliki nilai-nilai sendiri sehingga dalam mempersepsikan pengambilan sikap dan perilakunya selalu di dasari oleh nilai-nilai di milikinya.

3. **Pengukuran kepuasan kerja**

Seperti yang telah diuraikan diatas, banyak sekali faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja setiap individu karyawan, pada sisi lain antara setiap individu karyawan memiliki perbedaan dalam mempersepsikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena out, dalam mengelola kepuasan kerja karyawan, setidaknya organisasi perusahaan perlu memerhatikan hal-hal sebagi berikut :

a. Keadilan

Setiap orang memerlukan perlakuan yang adil, karena dengan perlakuan yang adil orang akan merasa diperhatikan dan dihargai sebagaimana seharusnya. Dengan mendapatkan perhatian dan penghargaan sewajarnya, maka orang akan merasa senang dan puas.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Sebaliknya, apabila diperlakukan adil maka orang akan merasa tidak dihargai dan akibatnya orang ini akan merasa kecewa atau tidak puas.

b. Kemanfaatan

Karyawan yang puas akan dapat memberikan manfaat yang sesuai dengan harapan perusahaan, tetapi karyawan yang tidak puas akan berperilaku yang dapat merugikan perusahaan, seperti menurunnya kinerja atau keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerja lain yang dapat memberikan kepuasan kepada dirinya. Sebaliknya karyawan yang merasa puas akan tetap berada dalam perusahaan dan melakukan pekerjaannya dengan baik.

c. Mematuhi peraturan dari pemerintah

Di semua Negara, masing-masing pemerintah telah menerbitkan peraturan perundang-undangan guna melindungi karyawan, termasuk melindungi hak-hak karyawan antara lain menetapkan standar upah minimum. Dalam menetapkan upah minimum ini pemerintah bermaksud untuk memenuhi kebutuhan hidup layak secara minimu bagi karyawan.

4. Cara untuk meningkatkan kepuasan

Untuk menciptakan atau meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan hal-hal berikut :

a. Membuat cara kerja menjadi menyenangkan

Konsep ini mengemukakan pemikiran bahwa seseorang dalam melakukan pekerjaannya berada dalam situasi "senang" misalnya di berikan kesempatan untuk berkrestivitas. Karyawan yang lebih focus pada pekerjaannya dan mampu berkinerja secara optimal sehingga

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

dapat lebih di harapkan untuk mencapai hasil pekerjaan yang terbaik sehingga karyawan menjadi puas.

b. Pemberian kompensasi yang layak dan adil

Bagi kebanyakan karyawan, kompensasi merupakan tujuan utama mereka melakukan suatu pekerjaan. Dalam melakukan pekerjaan seorang karyawan selalu mengharapkan memperoleh konpensasi yang layak dan sepandan jerih payah yang mereka curahkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

c. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung

Ruangan kerja yang cukup luas tidak hanya mampu memberikan keleluasan gerak dalam bekerja, tetapi juga memberikan suasana yang nyaman, sirkulasi udara yang baik, dan tidak saling mengganggu rekan kerja. Pencahayaan yang cukup mampu memberikan kenyamanan pada penglihatan, kondisi suhu ruangan yang sejuk akan mampu menyegarkan badan, dan suasana ruangan yang tenang akan memudahkan karyawan untuk ficus dalam melakukan pekerjaannya. Kenyamanan lingkungan kerja ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

d. Menciptakan hubungan kerja sama yang harmonis

Hubungan interpersonal yang baik antara sesama rekan kerja dan antara pimpinan dengan karyawan akan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, adanya saling percaya, saling pengertian, dan saling dukung. Adanya hubungan kerja yang harmonis ini akan memberikan kepuasan bagi keryawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

e. Menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai

Kompetensi dalam hal ini adalah bakat, merupakan karakteristik individu yang tidak disadari telah memberikan panduan kepada individu tersebut dalam setiap persepsi, sikap dan perilakunya. Apabila suatu pekerjaan sesuai dengan bakatnya maka seseorang akan manyukai pekerjaannya, dan oleh karena itu dia akan melakukan pekerjaannya dengan senang hati atau merasa puas.

D. Tinjaun Empiris

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (kuantitatif	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Nabawi / 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja	Metode Analisis Data yang digunakan adalah Kuantitatif	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tam Secara simultang Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan ia. terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat
2	Ronna Yulia Wuwungan, RitaN	Pengaruh Lingkungan Kerja dan	Lingkungan Kerja, motivasi	Metode Analisis Data yang	Secara parsial hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

	Taroreh, Yantje Uhing/2017	motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx lippo plaza manao	Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	digunakan adalah Kuantitatif	motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan
3	Natalia Susanto/2019	Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan Pt. Rembaka	Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, disiplin Kerja	Metode Analisis Data yang digunakan adalah Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja keryawan , disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
4	Risky Nur Adha Nurul, Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi/2019	Pengaruh motivasi Kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, Budaya kerja terhadap karyawan	Metode Analisis Yang digunakan adalah Kuantitatif	Hasil penelitian Menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerja mempengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerja tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.
5	Bayu dwilaksono hanfi, corry yohana/2017	Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan,	Motivasi, dan lingkungan kerja	Metode Analisis yang digunakan adalah Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh Positif dan signifikan karena memiliki nilai t-value 2.97 >t-tabel 1.96.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

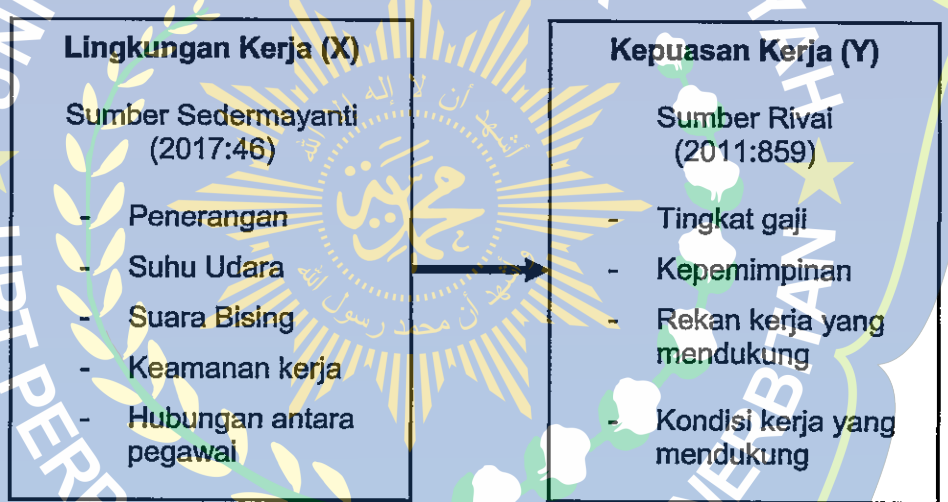
		enggan Variabel kerja sebagai variabel melasi pada PT. BNI LIFIN SURANCE			begitupun motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t value 2,31>t-tabel 1.96 yang Berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai t value -2.32>t-tabel 1.96.Namun pada variabel lingkungan kerja terhadapa kinerja karyawan Menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan karena nilai t-value 0.00 <t-tabel 1.96.pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memilki pengaruh Positif dan signifikan dengan nilai t-value sebesar 2.97 >t-tabel 1.96. begitupun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi mempunyai nilai t-value 3.36 >t-tabel 1.96 yang berarti bahwa kepuasan kerja positif memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Terakhir dapat dilihat variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-value -2.73 >t-tabel 1.96, jadi dapat

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

					diartikan Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Kerangka Fikir

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru merupakan salah satu kantor pemerintah yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi kementerian agama dalam wilayah Kabupaten Barru berdasarkan kebijakan kepala kantor wilayah kementerian agama provinsi dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



Gambar 3.1
Kerangka Pikir

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

F. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka hipotesis pada penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasakan rumusan masalah yang diajukan, maka penelitian ini termasuk penelitian yang akan menguji pengaruh atau tidaknya hubungan dan pengaruh antara variabel yang dikaji. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif digunakan mangukur variabel bebas dan variabel terkait dengan menggunakan angka-angka yang dio'lah melalui analisis statistic

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian adalah kantor kementrian agama kabupaten barru yang berlokasi di jl. HM Saleh Lawa No.28, Sumpang Binangae, Kec. Barru, Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan 90712. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan selama 2 (dua) bulan yaitu bulan Februari sampai bulan April 2022.

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis data

   Jenis data penelitian ini terdiri dari:

   a. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan.

   b. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angkat-angka, seperti jumlah karyawan dari perusahaan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

2. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Data primer adalah data yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden terpilih sehubungan dengan data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.

b. Data sekunder adalah data dan informasi yang diperoleh dengan menggunakan metode dokumentasi yang ada diperusahaan, dari hasil penelitian diperpustakaan, dan instansi atau perusahaan yang berkaitan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:80) "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek, subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru dengan jumlah 82 orang.

2. Sampel

Sampel yaitu bagian dari jumlahyang di miliki oleh populasi tersebut (Sugiono 2012). Adapun sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru dengan jumlah 82 orang. Populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka ada baiknya jika di ambil seluruhnya karna bisa di peroleh keakuratan data dan kesimpulan penelitian (Nirwaty 2008:173).

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

E. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Observasi

   Merupakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Teknik ini merupakan teknik awal untuk menumpulkan data tentang masalah yang akan diteliti.

2. Kuisioner

   Teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti.

3. Wawancara

   Melakukan pengamatan dengan cara bertanya langsung kepada pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti.

F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Uraian	Indikator	Skala pengukuran
1	Lingkungan kerja (X)	Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor.	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Keamanan kerja 5. Hubungan antara pegawai	1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5 2. Jawaban setuju diberi bobot 4 3. Jawaban kurang setuju diberi bobot 3 4. Jawaban tidak setuju diberi

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

				bobot 2 5. Jawabat sangat tidak setuju diberi bobot 1
2	Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.	1. Tingkat gaji 2. Kepemimpina 3. Rekan kerja yang mendukung 4. Kondisi kerja yang mendukung	1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5 2. Jawaban setuju diberi bobot 4 3. Jawaban kurang setuju diberi bobot 4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2 5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

G. Metode Analisis Data

Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Uji Instrumen Variabel

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan kemampuan dari indikator-indikator untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah konsep. Artinya apakah konsep yang telah di bangun tersebut sudah valid atau belum. Tujuan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecepatan suatu instrument pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Agar data yang diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut. Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya digunakan dasar pengambilan

keputusan uji validitas adalah :

1) Jika nilai rhitung > rtabel, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam angket berklerasi signifikan terhadap skor total (artinya item angket dinyatakan valid)
2) Jika dinilai rhitung < rtabel, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam angket tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total (artinya item angket dinyatakan tidak valid)

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan indikator yang menunjukkan kredibilitas hasil pengukuran.Jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dikatakan reliabel.

Dengan dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas dapat disimpulkan sebagaiberikut :

1) Jika Cronbach's Alpha ≥ 0,60 → Cronbach's Alpha Acceptable(Construct Reliable).
2) Jika Cronbach's Alpha < 0,60 → Cronbach's Alpha Poor Acceptable(Construct Unreliable)

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah regresi yang memiliki satu variabel indevenden (X) dan satu variabel dependen (Y). Regresi sederhana ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru, Rumus yang digunakan untuk menghitung Regresi linear sederhana adalah :

$$Y=a+bX$$

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dimana :

Y :Kepuasan Kerja

a :Konstanta

b :Koefisien Variabel Independen

x :Lingkungan kerja

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Sugiyono (2017) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terkait untuk setiap variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai eror yang berdistribusi normal.

Uji normalitas dilakukan dengan Test Normality Kolmogorov-Smimov, dengan dasar pengambilan keputusannya yaitu :

1) Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2) Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk memberikan bukti ada atau tidaknya hubungan yang linier antara variable. Dalam analisis regresi, suatu model harus terbebas dari gejala multikolinieritas Pendugaan tersebut akan dapat dipertanggungjawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang linier diantara variable.

Menurut Sugiyono (2017) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara

variabel bebas dan variable terikat. Kriteria pengujian :

1) Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas. Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2) Jika nilai tolerance < 0,10 maka ada gejala multikolinieritas. Jika nilai tolerance > 0,10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengetahui apaka ada variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan presentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Besarnya presentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2) persamaan regresi. Besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai dengan 1, semakin mendekat 0 besarnya koefisien determinasi (R^2) maka suatu persamaan regresi, semakin kecil pula pengaruh semua variabel independen terhadap penilaian variabel independen.

Sebaliknya semakin mendekati 1 maka koefisien determinasi (R^2) pada suatu persamaan regresi, semakin besar pula pengaruh semua variable independen terhadap variabel devenden.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

b. Uji parsial (Uji t)

Uji-t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Adapun hasil pengambilan keputusan yang digunakan dimana jika nilai t hitung > t tabel, dan nilai sig < (0,05) maka hipotesis yang diajukan diterima atau dalam artian ada pengaruh positif signifikan antara variabel X terhadap Y.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Kantor Kementrian Agama

Kementerian Agama adalah kementerian yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dalam bidang agama. Usulan pembentukan Kementerian Agama pertama kali disampaikan oleh Mr. Muhammad Yamin dalam Rapat Besar (Sidang) Badan Penyelidik Usaha–Usaha Persiapan Kemerdekaan Indonesia (BPUPKI), tanggal 11 Juli 1945. Dalam rapat tersebut Mr. Muhammad Yamin mengusulkan perlu diadakannya kementerian yang istimewa, yaitu yang berhubungan dengan agama.

Pada zaman Belanda dan Jepang, urusan keagamaan, khususnya agama Islam ditangani oleh Het Kantoor voor Inlandsche Zaken (Kantor Urusan Pribumi Islam) dan Shumubu (Kantor Urusan Agama). Setelah Indonesia merdeka awalnya urusan keagamaan di Indonesia ditangani oleh beberapa kementerian, yaitu Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Kehakiman, dan Kementerian Pendidikan, Pengajaran, dan Kebudayaan. Namun, pada tanggal 03 Januari 1946 Presiden RI Ir. Soekarno mengeluarkan Keputusan tentang pembentukan Kementerian Agama RI dan mengangkat H.M. Rasyidi sebagai Menteri AgamaRI yang pertama.

Di Sulawesi Selatan, berdirinya departemen agama diprakarsai oleh K.H. Faqih Usman (Pejabat Departemen Agama Pusat) bersama K.H.Abdurrahman Ambo Dalle pada tahun 1950. Ketika itu bernama

MILIK PERPUSTAKAAN
UNIMUH MAKASSAR

Jawatan Urusan Agama (JAURA) yang berkedudukan di Makassar dan menangani Provinsi Sulawesi Selatan dan Tenggara. Kepala Jawatan Urusan Agama yang pertama di jabat oleh K.H.M. Syukri Gazali (1950-1952), lalu pada tahun 1967 Kantor Jawatan Urusan Agama berubah menjadi Kantor Perwakilan Departemen Agama Provinsi Sulawesi Selatan dengan kepala kantor dijabat oleh K.H.Muh. Siri (1967-1970) dan pada tahun 1970 berubah menjadi Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Sulawesi Selatan dengan kepala kantor dijabat oleh H.Muh. Ali Mabham Dg. Tojeng (1970-1975).

Sedangkan di Kabupaten Barru Kepala Perwakilan Departemen Agama Kabupaten Barru dijabat oleh K.H.Abd. Rasyid tahun 1969 sampai tahun 1975 dan diteruskan oleh H. Husain Aliyah dan pada tahun 1976 berubah menjadi Departemen Agama Kabupaten Barru. Dra. Hj. Mardawiah Nawing (2003-2008) Kepala Kantor Departemen Agama Kabupaten Barru. Drs. H. Muhammad Jafar (2009-2012) Menjabat sebagai Kepala Kantor Departemen Agama Kabupaten Barru. Seiring berjalannya waktu Kantor Departemen Agama Kabupaten Barru berubah nama menjadi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru, Drs. H. Husain Abdullah, M.Ag sebagai Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru (2013-2015). Dr. H. Safaruddin, M.Ag (2016-pada bulan Oktober 2020) Menjabat sebagai Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru. Dr. H. Muh. Rasbi, SE, MM Menjabat sebagai PLT Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru pada (bulan November 2020-Januari 2021). Saat ini yang Menjabat sebagai Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru Dr. H. Jamaruddin, S.Ag. M.Ag.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

2. Visi dan Misi Perusahaan

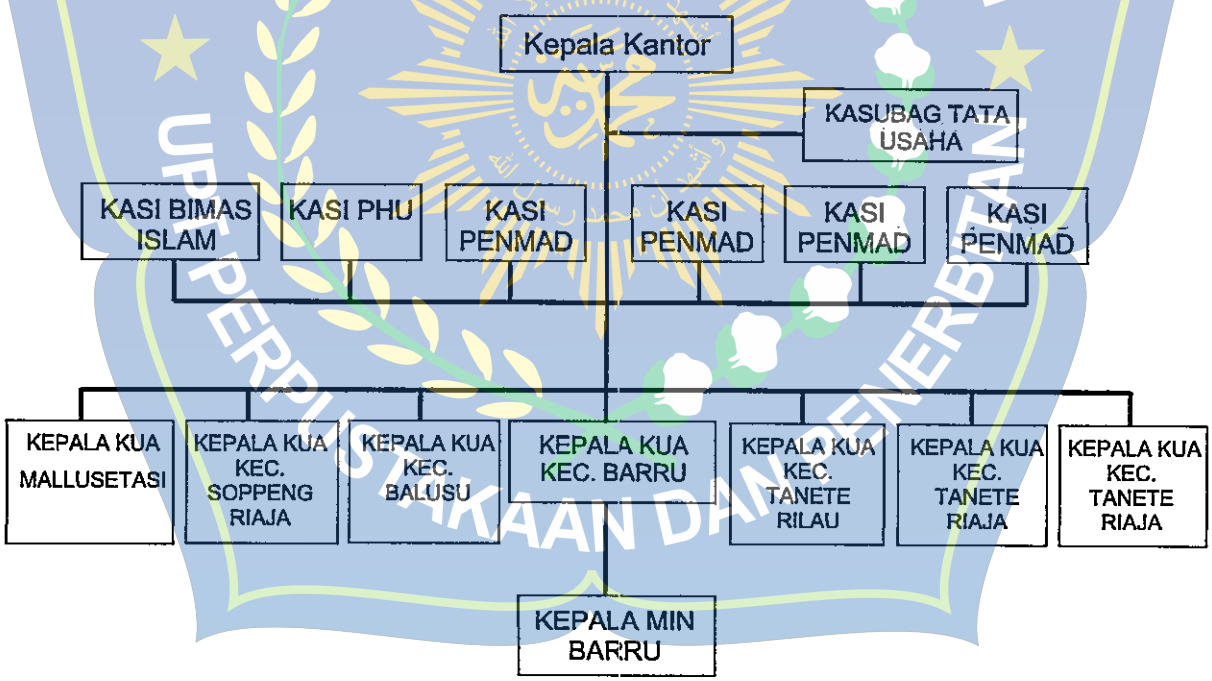
a. Visi

Terwujudnya Masyarakat Barru yang Taat Beragama, Rukun, Cerdas, Mandiri dan Sejahtera Lahir Batin."

b. Misi

1) Meningkatkan kualitas kehidupan beragama
2) Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama
3) Meningkatkan kualitas RA, Madrasah, Pendidikan agama dan Pendidikan keagamaan
4) Meningkatkan kualitas penyelenggara ibadah haji;
5. Mewujudkan tata kelolah pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1

Struktur Organisasi

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (jumlah orang)	Presentase (%)
Laki-laki	54	65.9
Perempuan	28	34.1
Total	82	100.0

Sumber: Data Primer Maret-Mei 2022

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki pada penelitian ini sebanyak 54 orang (65,%), dan responden jenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang (34,1%).

b. Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (jumlah orang)	Presentase (%)
<20 Tahun	1	1.2
> 41 Tahun	28	34.2
20-25 Tahun	16	19.5
26-30 Tahun	17	20.7
31-35 Tahun	10	12.2
36-40 Tahun	10	12.2
Total	82	100.0

Sumber: Data Primer Maret-Mei 2022

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia < 20 tahun sebanyak 1 orang (1,2%), responden pada usia > 41 tahun sebanyak 28 orang (34,2%), usia 20-25 tahun sebanyak 16 orang (19,5%), usia 26-30 tahun sebanyak 17 orang (20,7%), usia 31-35 tahun sebanyak 10 orang

(12,2%), dan pada usia 36-40 tahun sebanyak 10 orang (12,2%).

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (jumlah orang)	Presentase (%)
S1	75	91.5
S2	5	6.1
SLTA	2	2.4
Total	82	100.0

Sumber: Data Primer Maret-Mei 2022

Tabel 4.3 menunjukkan Pendidikan terakhir S1 sebanyak 75 orang (91,5%), pendidikan terakhir S2 sebanyak 5 orang (6,1%), pendidikan terakhir SLTA sebanyak 2 orang (2,4%), pendidikan terakhir SLTA sebanyak 2 orang (2,4%).

d. Lama Bekerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Pekerjaan	Frekuensi (jumlah orang)	Presentase (%)
< 1 Tahun	14	17.1
< 1-5 Tahun	31	38.1
> 11 Tahun	18	22
6-10 Tahun	19	23.2
Total	82	100.0

Sumber: Data Primer Maret-Mei 2022

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang memiliki lama bekerja < 1 tahun sebanyak 14 orang (17,1%), yang memiliki lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 31 orang (38,1%), yang memiliki lama bekerja > 11 tahun sebanyak 18 orang (22%), dan yang memiliki lama bekerja 6-10 Tahun sebanyak 19 orang (23,2%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan pengukuran dengan skala likert dengan bobot sebagai berikut:

a. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
b. Jawaban setuju diberi bobot 4
c. Jawaban kurang setuju diberi bobot 3
d. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
e. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel berdasarkan Lingkungan Kerja

No	Variabel X1	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS(1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.	X1.1	41	50.0	41	50.5	-	-	-	-	-	-	369	4,5
2.	X1.2	27	32.9	53	64.6	2	2.4	-	-	-	-	353	4,30
3.	X1.3	43	52.4	33	40.2	6	7.3	-	-	-	-	365	4,45
4.	X1.4	42	51.2	34	41.5	5	6.1	1	1.2	-	-	363	4,42
5.	X1.5	43	52.4	35	42.7	3	3.7	1	1.2	-	-	366	4,46
6.	X1.6	45	54.9	33	40.2	4	4.9	-	-	-	-	369	4,5
7.	X1.7	29	35.4	49	59.8	4	4.9	-	-	-	-	353	4,30
8.	X1.8	29	35.4	52	63.4	1	1.2	-	-	-	-	365	4,45
9.	X1.9	28	34.1	50	61.0	4	4.9	-	-	-	-	352	4,29
10.	X1.10	33	40.2	48	58.5	1	1.2	-	-	-	-	360	4,39

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26

Keterangan :

1. X1.1 = Perlengkapan penerangan seperti lampu dalam ruangan sudah memadai
2. X1.2 = Cahaya yang masuk keruangan tidak membuat pekerjaan pegawai terganggu

3. X1.3 = Saya dapat beradaptasi dengan temperatur/suhu udara ditempat saya bekerja
4. X1.4 = Sirkulasi udara di tempat saya bekerja mengalir denganbaik
5. X1.5 = Saya merasa suasana yang ada ditempat kerja terasa sukup nyaman dan membuat saya berkonsentrasi dalam bekerja karena jauh dari suara bising
6. X1.6 = Saya merasa terganggu jika ada rekan kerja yang berbincang-bincang dengan suara yang bising saat sedang bekerja
7. X1.7 = Adanya jaminan keamanan kerja yang diberikan oleh kantor
8. X1.8 = Peralatan keamanan disekitar tempat kerja membuat pegawai merasa sangat aman sehingga dapat berkonsentrasi dalam bekerja
9. X1.9 = Saya menjalin silaturahmi/hubungan yang baik kepada seluruh pegawai untuk menghindari terjadinya konflik
10. X1.10 = Hubungan antar sesama pegawai membantu dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas dilingkungan kantor

Berdasarkan pernyataan diatas, bahwa nilai mean tertinggi berada pada variabel X1.1 yaitu perlengkapan penerangan seperti lampu dalam ruangan sudah memadai, dan X1.6 yaitu saya merasa terganggu jika ada rekan kerja yang be rbincang-bincang dengan suara yang bising saat sedang bekerja sebesar 4,5. Sedangkan nilai mean terendah berada pada X1.9 yaitu Saya menjalin silaturahmi/hubungan yang baik kepada seluruh pegawai untuk menghindari terjadinya konflik sebesar 4,29.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Tabel 4.6

Deskripsi Variabel Penelitian berdasarkan Kepuasan Kerja

No.	Variabel Y1	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS(1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.	Y1.1	24	29.3	57	69.5	1	1.2	-	-	-	-	351	4,28
2.	Y1.2	28	34.1	53	64.6	1	1.2	-	-	-	-	355	4,32
3.	Y1.3	46	56.1	36	43.9	-	-	-	-	-	-	374	4,56
4.	Y1.4	40	48.8	42	51.2	-	-	-	-	-	-	368	4,48
5.	Y1.5	44	53.7	38	46.3	-	-	-	-	-	-	372	4,53
6.	Y1.6	36	43.9	44	53.7	2	2.4	-	-	-	-	362	4,41
7.	Y1.7	38	46.3	43	52.4	1	1.2	-	-	-	-	365	4,45
8.	Y1.8	21	25.6	55	67.1	6	7.3	-	-	-	-	343	4,18

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26

Keterangan :

1. Y1.1 = Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab
2. Y1.2 = Gaji yang karyawan terima sesuai dengan tingkat pendidikannya
3. Y1.3 = Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada keryawan dalam setiap pekerjaan
4. Y1.4 = Pimpinan memiliki sikap tegas dalam memberikan peringatan kepada seluruh keryawan
5. Y1.5 = Rekan kerja selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu anda apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan
6. Y1.6 = Sesama karyawan saling menghormati hak-hak individual masing-masing
7. Y1.7 = Saya bekerja dalam lingkungan kerja dengan kondisi yang aman, bersih dan nyaman

8. Y1.8 = Ketersediaan sarana dan fasilitas kerja yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan telah membuat saya merasa nyaman.

Berdasarkan pernyataan diatas, bahwa nilai mean tertinggi berada pada variabel Y1.3 yaitu Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan sebesar 4,56 sedangkan nilai mean terendah berada pada Y1.8 yaitu ketersediaan sarana dan fasilitas kerja yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan telah membuat saya merasa nyaman sebesar 4,18.

3. Uji Instrumen Variabel

a. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya sebuah data dalam penelitian, dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan uji validitas berikut :

1) Jika nilai rhitung > rtabel, maka item dinyatakan valid
2) Jika dinilai rhitung < rtabel, maka item dinyatakan tidak valid

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Pemanfaatan Lingkungan Kerja

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
X1.1	0,1829	.458	Valid
X1.2	0,1829	.586	Valid
X1.3	0,1829	.398	Valid
X1.4	0,1829	.409	Valid
X1.5	0,1829	.357	Valid
X1.6	0,1829	.534	Valid
X1.7	0,1829	.615	Valid
X1.8	0,1829	.669	Valid
X1.9	0,1829	.403	Valid
X1.10	0,1829	.649	Valid

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS pada tabel 4.7, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X1.1 sebesar 0,458, X1.2 sebesar 0,586, X1.3 sebesar 0,398, X1.4 sebesar 0,409, X1.5 sebesar 0,357, X1.6 sebesar 0,534, X1.7 sebesar 0,615. X1.8 sebesar 0,669, X1.9 sebesar 0,403, X1.10 sebesar 0,649. Berdasarkan hasil yang diperoleh diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua indikator Lingkungan Kerja dapat dikatakan valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,1829.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
Y1.1	0,1829	.609	Valid
Y1.2	0,1829	.574	Valid
Y1.3	0,1829	.566	Valid
Y1.4	0,1829	.666	Valid
Y1.5	0,1829	.546	Valid
Y1.6	0,1829	.468	Valid
Y1.7	0,1829	.424	Valid
Y1.8	0,1829	.501	Valid

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS pada tabel 4.8, diperoleh nilai r hitung untuk indikator Y1.1 sebesar 0,609, Y1.2 sebesar 0,574, Y1.3 sebesar 0,566, Y1.4 sebesar 0,666, Y1.5 sebesar 0,546, Y1.6 sebesar 0,468, Y1.7 sebesar 0,424 , Y1.8 sebesar 0,501. Berdasarkan hasil yang diperoleh diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua indikator Lingkungan Kerja dapat dikatakan valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,1829.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan indikator yang menunjukkan kredibilitas hasil pengukuran.Jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dikatakan reliabel.

Dengan dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1) Jika Cronbach's Alpha ≥ 0,60 → Cronbach's Alpha Acceptable (Construct Reliable)
2) Jika Cronbach's Alpha < 0,60 → Cronbach's Alpha Poor Acceptable (Construct Unreliable).

Tabel 4.9
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbanch Alpha	Tingkat Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.665	0,60	Realibel
Kepuasan Kerja	0.656	0,60	Realibel

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS pada tabel 4.9, diperoleh nilai variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,665, dan variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,656. Berdasarkan dari nilai cronbanch's alpha variabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dapat dikatakan Realibel karna telah memenuhi syarat uji realibilitas dimana nilai cronbach's alpha > 0,60.

5. Regresi Linear Sederhana

Regresi sederhana ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada kantor Kementerian Agama Kabupate Barru.

Rumus yang digunakan untuk menghitung Regresi linear sederhana yaitu:

$$Y=a+bX$$

Tabel 4.10

Hasil Perhitungan Regresi Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.772	2.963		4.649	.000	13.772	2.963
	Lingkungan Kerja	.488	.067	.630	7.263	.000	.488	.067

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26

Adapun hasil uji persamaan yang digunakan dalam regresi linear sederhana pada penelitian ini yaitu:

$$Y = 13.772+0.488X$$

1.) A = Nilai Konstanta 13.772 yang artinya pada variabel Lingkungan Kerja jika nilai konstantanya tetap, maka variable Y akan bernilai 13.772.

2.) (b_1) = Variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,488, artinya jika jumlah variabel Lingkungan Kerja meningkat sebanyak 1%, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,488 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan *Test Normality Kolmogorov-Smimov*, dengan dasar pengambilan keputusannya yaitu :

1) Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2) Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72320159
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.057
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.896
Asymp. Sig. (2-tailed)		.398

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS pada tabel 4.11, nilai signifikansi *Asymp. Sig.* (2-*tailed*) sebesar 0,398 > 0,05, maka dari itu penelitian ini telah memenuhi syarat uji normalitas, atau dapat diartikan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi Normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Sugiyono (2017) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas dan variable terikat. Kriteria pengujian :

1) Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas. Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2) Jika nilai tolerance < 0,10 maka ada gejala multikolinieritas. Jika nilai tolerance > 0,10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.12

Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
X1	1.000 < 10	1.000 > 0,10	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS pada tabel 4.12, nilai VIF variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 1.000 < 10, dan nilai *tolerance* variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 1.000 > 0,1, sehingga variabel Lingkungan Kerja tidak terjadi multikolonieritas dalam pengujian datanya.

7. Uji Hipotesis

a. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai dengan 1, semakin mendekat 0 besarnya koefisien determinasi (R^2) maka suatu persamaan regresi, semakin kecil pula pengaruh

semua variabel independen terhadap penilaian variabel independen. Sebaliknya semakin mendekati 1 maka koefisien determinasi (R^2) pada suatu persamaan regresi, semakin besar pula pengaruh semua variable independen terhadap variabel devenden.

Tabel 4.13

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630[a]	.397	.390	1.73394

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS pada tabel 4.13, angka R sebesar 0,630 yang menunjukkan hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja kuat, karna mendekati defenisi kuat yang angkanya diatas 0,63. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,397 atau sebesar 39,7%, yang dimana menunjukkan variabel Lingkungan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja sebesar 39,7%, sedangkan sisanya 60,3% yang dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini.

b. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri

berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Adapun hasil pengambilan keputusan yang digunakan dimana jika nilai t hitung > t tabel, dan nilai sig < (0,05) maka hipotesis yang diajukan diterima atau dalam artian ada pengaruh positif signifikan antara variabel X terhadap Y.

Tabel 4.14

Hasil Uji T

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.772	2.963		4.649	.000
	Lingkungan Kerja	.488	.067	.630	7.263	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS pada tabel 4.13, dimana Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 7.263 dan nilai t-tabel sebesar 2.0484 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t-hitung > nilai t-tabel dengan nilai signifikansi < 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak artinya Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS dengan uji-t (uji parsial), dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru. Artinya Semakin baik

Lingkungan Kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban sangat setuju, jawaban setuju, dan jawaban kurang setuju apabila Kepuasan Kerja diukur menggunakan Indikator Kepemimpinan.

Menurut Sunyoto (2013, hal. 10) lingkungan kerja dalam organisasi harus benar-benar diperhatikan dan diatur sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana yang menyenangkan yang selanjutnya dapat mendorong semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih giat lagi dan akhirnya meningkatkan produksi. Suasana yang menyenangkan seperti lingkungan kerja yang nyaman, kondisi kerja yang tenang dan keamanan dalam perusahaan akan menciptakan kepuasan dalam bekerja. Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian Yunanda (2012) yang menyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan indikator pengukuran ini, dimana variabel Lingkungan kerja pada kantor Kementrian Agama Kabupaten Barru Ketersediaan oksigen yang cukup yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi proses metabolisme tubuh pegawai yang bekerja. Contohnya di kantor Kementrian Agama Kabupaten Barru tidak ada oksigen yang bercampur dengan gas tertentu atau bau-bauan yang bisa mengganggu konsentrasi dan mungkin mempengaruhi kesehatan pegawai. Penerangan atau cahaya yang terang juga cukup dirasakan oleh para pegawai dimana cahaya di lingkungan kerja tidak terlalu menyilaukan,

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

tetapi juga tidak terlalu gelap. kantor Kementrian Agama Kabupaten Barru mampu menciptakan suasana kerja yang tenang, dengan cara menggunakan peredam ruangan ataupun menggunakan ruangan khusus bila ingin mendiskusikan suatu hal. Faktor keamanan dalam bekerja juga merupakan indikator yang harus diperhatikan agar karyawan tidak perlu cemas memikirkan hal lain selama mereka bekerja di kantor. Pada kantor Kementrian Agama Kabupaten Barru telah mengadakan pemasangan CCTV, dan juga mempekerjakan satpam untuk menjaga kendaraan mereka. Hubungan antara pegawai yang bekerja di kantor Kementrian Agama Kabupaten Barru dimana jika terjadi masalah personal, bisa dipastikan akan mempengaruhi hasil pekerjaan mereka. Indikator ini termasuk faktor eksternal yang tidak bisa dijamin sepenuhnya dari perusahaan, namun kantor Kementrian Agama Kabupaten Barru bisa meminimalisir dengan cara mengadakan kegiatan outbond agar rekan kerja bisa saling bersinergi.

Berdasarkan indikator pengukuran diatas yg memperngaruhi kepuasan kerja pegawai yg indikatornya terdiri dari tingkat gaji, kepemimpinan, rekan kerja yang mendukung, dan kondisi kerja yang mendukung

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ronna Yulia Wuwungan, Rita Taroreh, Yantje Uhing/(2017) dengan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja dan motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx lippo plaza manao". Dimana hasil penelitiannya menunjukkan Secara parsial hasil penelitian menunjukkan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan oleh penelitian Risky Nur Adha Nurul, Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019) dengan judul penelitian "Pengaruh motivasi Kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jembe". Dimana Hasil penelitiannya Menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerja mempengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerja tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah hipotesis, hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru, yang dibuktikan dari hasil olah data menggunakan program SPSS versi 26 yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 7.263 > nilai t-tabel sebesar 2.0484 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dimana jika Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru memiliki Lingkungan Kerja yang baik maka Kepuasan Kerja pegawai akan meningkat.

B. Saran

Pada penelitian ini penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru sebaiknya memperhatikan setiap pelaksanaan lingkungan kerja khususnya pada bagian pelayanan agar pegawai dapat memperbaiki pelayanan yang sudah tidak layak untuk digunakan sehingga pegawai memiliki perasaan nyaman baik dilokasi kerja maupun di luar lokasi kerja untuk memperhatikan kebutuhan setiap karyawan baik materil maupun non materil.
2. Bagi pimpinan kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru dalam menigkatkan kepuasan kerja pegawai diharapkan mampu meningkatkan sarana lingkungan kerja karena variabel lingkungan kerja

mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, diantaranya dengan meningkatkan kualitas tata letak ruang kerja, penerangan, sirkulasi udara, kondisi peralatan kerja, tingkat keamanan, suara bising, dan kebersihan. sehingga kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

3. Peneliti selanjutnya seharusnya lebih menambah indikator untuk mengukur variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan agar benar- benar bisa terukur dengan tepat.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR PUSTAKA

Bayu Dwilaksono Hanfi, Corry Yohana.2017.*Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, enggan Variabel kerja sebagai variabel melasi pada PT. BNI LIFIN SURANCE*

Danfar. 2009. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja. PT. Bumi Aksara:Jakarta*

Gomes. 2013. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT.Refika Aditama : Bandung

Handoko Hani T. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara: Jakarta*

Ishak, and Tanjung. 2009. *Manfaat Lingkungan Kerja. Rineka Cipta : Jakarta*

(repository.usu.ac.id.bitstreamhandle) diakses 09 Maret 2022)

Nabawi.*2019.Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*

Susanto, Natalia.2019.*Pengaruh motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada divisi Penjualan PT.Rembaka*

Nuraini 2013.*Pengertian Lingkungan Kerja.*

Risky Nur Adha Nurul, Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi.2019.*Pengaruh motivasi Kerja, lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial*

Rivai, and Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia . Jilid II. Sinar Grafika Offset : Jakarta*

Robbins, S.P, dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Jilid I. Edisi 12. Rineka Cipta : Jakarta*

Ronna, Yulia, WRT.2017.*Pengaru Lingkungan Kerja dan motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx lippo plaza manao*

Sedermayanti. 2017. *Indikator-Indikator Lingkungan Kerja. Grafika Offset : Jakarta*
(http//addddanuarta.Blogspot.com/2014/11/lingkungan-kerja-menurut-para ahli.html.) di akses 18 Maret 2022

Sedermayanti.2017.*Pengertian Lingkungan Kerja. Grafika Offset : Jakarta*
(https://addddanuarta.Blogspot.com/2014/11/lingkungan-kerja-menurut-para-ahl) di akses 18 Maret 2022

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Sofyandi.2009.*Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara:Jakarta* (http://www.pelajaran.co.id/2017/26/16.pengertian-manajemen-sumber-daya-manusia-menerut-para-ahli-terlengkap.html) di akses 23 Maret 2022

Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan* R&D. Alfabeta CV:Bandung

Wursanto. 2009. *Pengertian lingkungan kerja Non Fisik. Grafika Offset : Jakarta* (respository.umy.ac.id>bitstream>handle) di akses 18 Maret 2022

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Sebelumnya saya ucapkan banyak terima kasih atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara(i) untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: **"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru"**

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :

   Laki-laki ☐ Perempuan ☐

2. Usia :

   < 20 tahun ☐ 31 – 40 tahun ☐

   20-25 tahun ☐ > 41 tahun ☐

   26-30 tahun ☐

3. Pendidikan Terakhir :

   SLTA ☐ S1 ☐

   Diploma ☐ S2 ☐

4. Lama Bekerja : < 1 Tahun ☐ 6 – 10 Tahun ☐

   1-5 Tahun ☐ > 11 Tahun ☐

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Kuesioner ini menyatakan pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru
2. Pernyataan dalam kuesioner ini terdiri dari 5 (lima) pilihan jawaban, sebagai berikut:

Simbol	Kategori	Bobot Nilai
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

3. Untuk pernyataan beri tanda checklist (√) pada alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara
4. Periksalah kembali jawaban Bapak/ Ibu/ Saudara berikan, juga pastikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dijawab dengan lengkap dan tidak ada yang terlewatkan

Lingkungan Kerja (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Penerangan					
1	Perlengkapan penerangan seperti lampu dalam ruangan sudah memadai					
2	Cahaya yang masuk keruangan tidak membuat pekerjaan pegawai terganggu					
	Suhu Udara					
3	Saya dapat beradaptasi dengan temperatur/suhu udara ditempat saya bekerja					
4	Sirkulasi udara di tempat saya bekerja mengalir denganbaik					
	Suara Bising					
5	Saya merasa suasana yang ada ditempat kerja terasa sukup nyaman dan membuat saya berkonsentrasi dalam bekerja karena jauh dari suara bising					

6	Saya merasa lumayan terganggu jika ada rekan kerja yang berbincang-bincang dengan suara yang bising saat sedang bekerja					
	Keamanan kerja					
7	Adanya jaminan keamanan kerja yang diberikan oleh kantor					
8	Peralatan keamanan disekitar tempat kerja membuat pegawai merasa sangat aman sehingga dapat berkonsentrasi dalam bekerja					
	Hubungan Antar Pegawai					
9	Saya menjalin silaturahmi/hubungan yang baik kepada seluruh pegawai untuk menghindari terjadinya konflik					
10	Hubungan antar sesama pegawai membantu dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas dilingkungan kantor					

Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Tingkat gaji					
1	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab					
2	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan tingkat pendidikannya					
	Kepemimpinan					
3	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada keryawan dalam setiap pekerjaan					
4	Pimpinan memiliki sikap tegas dalam memberikan peringatan kepada seluruh keryawan					
	Rekan Kerja yang Mendukung					
5	Rekan kerja selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu anda apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
6	Sesama karyawan saling menghormati hak-hak individual masing-masing					
	Kondisi Kerja yang Mendukung					
7	Saya bekerja dalam lingkungan kerja dengan kondisi yang aman, bersih dan					

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UNIT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

	nyaman					
8	Ketersediaan sarana dan fasilitas kerja yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan telah membuat saya merasa nyaman					

LAMPIRAN 2

REKAPITULASI DATA RESPONDEN

IDENTITAS RESPONDEN				
RESPONDEN	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	LAMA BEKERJA
1	Laki-laki	> 41 Tahun	S2	> 11 Tahun
2	Laki-laki	> 41 Tahun	S1	> 11 Tahun
3	Perempuan	20-25 Tahun	S1	1-5 Tahun
4	Laki-laki	26-30 Tahun	S1	6-10 Tahun
5	Perempuan	<20 Tahun	SLTA	< 1 Tahun
6	Laki-laki	31-35 Tahun	S1	1-5 Tahun
7	Laki-laki	>41 Tahun	S1	>11 Tahun
8	Laki-laki	31-35 Tahun	S1	6-10 Tahun
9	Laki-laki	36-40 Tahun	S1	6-10 Tahun
10	Perempuan	26-30 Tahun	S1	1-5 Tahun
11	Laki-laki	>41 Tahun	S1	6-10 Tahun
12	Laki-laki	20-25 Tahun	S1	1-5 Tahun
13	Perempuan	26-30 Tahun	S1	1-5 Tahun
14	Laki-laki	31-35 Tahun	S1	1-5 Tahun
15	Laki-laki	>41 Tahun	S1	6-10 Tahun
16	Laki-laki	36-40 Tahun	S2	6-10 Tahun
17	Perempuan	26-30 Tahun	S1	1-5 Tahun
18	Laki-laki	26-30 Tahun	S1	< 1 Tahun
19	Perempuan	36-40 Tahun	S1	1-5 Tahun
20	Laki-laki	> 41 Tahun	S2	>11 Tahun
21	Laki-laki	20-25 Tahun	S1	< 1 Tahun
22	Laki-laki	>41 Tahun	S1	> 11 Tahun
23	Perempuan	31-35 Tahun	S1	1-5 Tahun
24	Laki-laki	26-30 Tahun	S2	6-10 Tahun

25	Perempuan	36-40 Tahun	S1	> 11 Tahun
26	Perempuan	20-25 Tahun	S1	1-5 Tahun
27	Laki-laki	>41 Tahun	S1	6-10 Tahun
28	Laki-laki	20-25 Tahun	S1	< 1 Tahun
29	Perempuan	>41 Tahun	S1	>11 Tahun
30	Laki-laki	26-30 Tahun	S1	1-5 Tahun
31	Perempuan	20-25 Tahun	S1	1-5 Tahun
32	Laki-laki	>41 Tahun	S1	>11 Tahun
33	Laki-laki	26-30 Tahun	S1	6-10 Tahun
34	Perempuan	26-30 Tahun	S1	1-5 Tahun
35	Laki-laki	>41 Tahun	S1	>11 Tahun
36	Perempuan	20-25 Tahun	S1	< 1 Tahun
37	Laki-laki	>41 Tahun	S1	6-10 Tahun
38	Laki-laki	20-25 Tahun	S1	1-5 Tahun
39	Laki-laki	>41 Tahun	S1	>11 Tahun
40	Perempuan	36-40 Tahun	S1	> 11 Tahun
41	Laki-laki	20-25 Tahun	S1	< 1 Tahun
42	Laki-laki	>41 Tahun	S1	>11 Tahun
43	Laki-laki	20-25 Tahun	S1	1-5 Tahun
44	Laki-laki	>41 Tahun	S1	6-10 Tahun
45	Perempuan	20-25 Tahun	S1	1-5 Tahun
46	Perempuan	26-30 Tahun	S1	1-5 Tahun
47	Perempuan	20-25 Tahun	S1	<1 Tahun
48	Perempuan	26-30 Tahun	S1	< 1 Tahun
49	Laki-laki	31-35 Tahun	S1	1-5 Tahun
50	Laki-laki	31-35 Tahun	S1	1-5 Tahun
51	Laki-laki	>41 Tahun	S1	6-10Tahun
52	Perempuan	26-30 Tahun	S1	< 1 Tahun
53	Perempuan	>41 Tahun	S1	>11 Tahun
54	Laki-laki	36-40 Tahun	S1	1-5 Tahun
55	Perempuan	26-30 Tahun	SLTA	1-5Tahun
56	Laki-laki	26-30 Tahun	S1	<1 Tahun
57	Perempuan	20-25 Tahun	S1	<1 Tahun
58	Laki-laki	31-35 Tahun	S1	< 1-5 Tahun
59	Laki-laki	20-25 Tahun	S1	1-5 Tahun
60	Perempuan	>41 Tahun	S1	1-5 Tahun
61	Laki-laki	31-35 Tahun	S1	1-5 Tahun
62	Laki-laki	>41 Tahun	S1	>11 Tahun
63	Laki-laki	31-35 Tahun	S1	6-10 Tahun
64	Perempuan	31-35 Tahun	S1	1-5 Tahun
65	Laki-laki	>41 Tahun	S2	>11 Tahun
66	Laki-laki	36-40 Tahun	S1	< 1 Tahun

67	Perempuan	26-30 Tahun	S1	6-10 Tahun
68	Laki-laki	36-40 Tahun	S1	1-5 Tahun
69	Laki-laki	26-30 Tahun	S1	< 1 Tahun
70	Laki-laki	>41 Tahun	S1	>11 Tahun
71	Laki-laki	>41 Tahun	S1	6-10 Tahun
72	Perempuan	20-25 Tahun	S1	<1 Tahun
73	Perempuan	>41 Tahun	S1	6-10 Tahun
74	Perempuan	26-30 Tahun	S1	1-5 Tahun
75	Laki-laki	36-40 Tahun	S1	1-5 Tahun
76	Laki-laki	>41 Tahun	S1	6-10 Tahun
77	Laki-laki	36-40 Tahun	S1	1-5 Tahun
78	Laki-laki	>41 Tahun	S1	>11 Tahun
79	Laki-laki	>41 Tahun	S1	6-10 Tahun
80	Laki-laki	20-25 Tahun	S1	1-5 Tahun
81	Laki-laki	>41 Tahun	S1	>11 Tahun
82	Laki-laki	>41 Tahun	S1	6-10 Tahun

LAMPIRAN 3

PILIHAN JAWABAN RESPONDEN

NO	*ORGANIZATIONAL SUPPORT* (X)										TOTAL	RATA-RATA
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10		
1	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	44	4.4
2	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44	4.4
3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44	4.4
4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	40	4
5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47	4.7
6	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	45	4.5
7	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43	4.3
8	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47	4.7
9	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42	4.2
10	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	45	4.5
11	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46	4.6
12	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47	4.7
13	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	40	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	4.8
15	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	41	4.1
16	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46	4.6

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

17	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45	4.5
18	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44	4.4
19	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45	4.5
20	5	4	5	4	2	5	3	5	5	4	42	4.2
21	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43	4.3
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	3.9
23	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	41	4.1
24	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	42	4.2
25	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43	4.3
26	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	41	4.1
27	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	42	4.2
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
29	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44	4.4
30	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43	4.3
31	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	42	4.2
32	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47	4.7
33	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43	4.3
34	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42	4.2
35	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43	4.3
36	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	41	4.1
37	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47	4.7
38	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40	4
39	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	37	3.7
40	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	3.9
41	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	3.9
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
43	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48	4.8
44	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46	4.6
45	4	4	5	2	5	5	4	4	4	5	42	4.2
46	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42	4.2
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
48	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43	4.3
49	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	4.9
50	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47	4.7
51	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42	4.2
52	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46	4.6
53	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48	4.8
54	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47	4.7
55	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	43	4.3
56	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	45	4.5
57	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47	4.7
58	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	43	4.3

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

59	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	44	4.4
60	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	4.9
61	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48	4.8
62	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	45	4.5
63	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42	4.2
64	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47	4.7
65	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	46	4.6
66	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	45	4.5
67	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44	4.4
68	5	4	5	5	4	5	4	4	4	2	42	4.2
69	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	4.9
70	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	46	4.6
71	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4.1
72	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48	4.8
73	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	45	4.5
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
75	5	4	5	3	5	4	4	4	3	4	41	4.1
76	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48	4.8
77	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	43	4.3
78	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	44	4.4
79	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45	4.5
80	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	46	4.6
81	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48	4.8
82	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48	4.8

NO	KEPUASAN KERJA (Y)								TOTAL	RATA-RATA
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		
1	5	5	4	4	4	5	5	4	36	4.5
2	4	4	4	5	5	5	4	4	35	4.375
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3.875
5	5	5	4	5	4	5	5	5	38	4.75
6	4	4	5	4	5	4	4	4	34	4.25
7	4	4	4	4	4	5	5	4	34	4.25
8	4	5	5	5	5	5	4	4	37	4.625
9	5	5	4	5	5	5	4	3	36	4.5
10	4	5	5	4	4	5	4	4	35	4.375
11	5	5	5	5	5	4	5	4	38	4.75

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

12	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4.125
13	4	4	5	4	5	4	5	3	34	4.25
14	5	5	5	5	5	4	4	4	37	4.625
15	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4.125
16	5	5	5	5	4	5	5	4	38	4.75
17	5	5	5	4	5	4	4	4	36	4.5
18	5	5	4	5	4	5	5	4	37	4.625
19	4	5	5	5	5	4	5	4	37	4.625
20	4	4	5	5	5	5	4	4	36	4.5
21	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4.25
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
23	4	4	4	4	5	4	5	4	34	4.25
24	4	4	5	4	4	5	5	4	35	4.375
25	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3.875
26	4	5	5	5	5	4	4	3	35	4.375
27	4	5	4	4	5	5	5	4	36	4.5
28	4	4	4	4	4	3	4	3	30	3.75
29	4	4	5	5	5	4	4	4	35	4.375
30	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4.125
31	4	4	5	5	5	4	4	5	36	4.5
32	5	5	5	5	5	5	4	5	39	4.875
33	4	4	5	5	5	5	4	4	36	4.5
34	4	4	5	4	4	5	5	5	36	4.5
35	5	4	5	5	5	4	4	4	36	4.5
36	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4.125
37	5	5	5	5	5	5	4	5	39	4.875
38	4	4	5	5	4	5	5	5	37	4.625
39	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3.75
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
41	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4.125
42	4	4	4	4	4	4	3	3	30	3.75
43	4	4	5	5	5	5	5	4	37	4.625
44	5	5	4	5	4	4	4	4	35	4.375
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
46	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4.125
47	4	4	5	5	5	4	5	4	36	4.5
48	4	4	5	4	5	5	5	4	36	4.5
49	5	5	5	5	5	4	5	5	39	4.875
50	5	5	5	5	5	4	4	4	37	4.625
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
52	4	5	5	5	5	4	4	4	36	4.5
53	5	4	5	5	5	4	5	5	38	4.75

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

54	4	5	5	5	5	4	4	4	36	4.5
55	4	4	5	4	4	5	5	5	36	4.5
56	5	4	5	5	5	4	5	4	37	4.625
57	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4.875
58	4	4	5	5	5	5	5	4	37	4.625
59	4	4	5	5	4	5	5	4	36	4.5
60	5	5	4	5	5	5	4	5	38	4.75
61	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4.125
62	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4.125
63	4	4	5	5	5	4	5	4	36	4.5
64	4	5	5	4	5	4	4	4	35	4.375
65	4	4	5	4	5	4	5	5	36	4.5
66	4	5	5	4	5	5	5	4	37	4.625
67	4	4	5	4	5	5	4	4	35	4.375
68	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4.125
69	5	5	5	4	4	5	4	5	37	4.625
70	4	4	5	5	5	4	4	5	36	4.5
71	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4.125
72	5	4	4	4	4	4	4	5	34	4.25
73	4	4	5	4	5	5	4	4	35	4.375
74	4	4	5	5	5	4	5	4	36	4.5
75	4	4	5	5	4	5	5	4	36	4.5
76	5	5	4	4	5	5	5	5	38	4.75
77	4	4	4	5	4	4	5	5	35	4.375
78	4	4	5	4	5	5	4	4	35	4.375
79	5	4	5	5	4	4	4	4	35	4.375
80	4	4	4	5	5	5	5	5	37	4.625
81	5	5	5	5	5	4	5	5	39	4.875
82	5	4	5	5	4	5	5	4	37	4.625

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 4

HASIL OLAH DATA

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	54	65.9	65.9	65.9
	Perempuan	28	34.1	34.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	1	1.2	1.2	1.2
	> 41 Tahun	3	3.7	3.7	4.9
	>41 Tahun	25	30.5	30.5	35.4
	20-25 Tahun	16	19.5	19.5	54.9
	26-30 Tahun	17	20.7	20.7	75.6
	31-35 Tahun	10	12.2	12.2	87.8
	36-40 Tahun	10	12.2	12.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	75	91.5	91.5	91.5
	S2	5	6.1	6.1	97.6
	SLTA	2	2.4	2.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

LAMA BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	10	12.2	12.2	12.2
	< 1-5 Tahun	1	1.2	1.2	13.4
	<1 Tahun	4	4.9	4.9	18.3
	> 11 Tahun	5	6.1	6.1	24.4
	>11 Tahun	13	15.9	15.9	40.2
	1-5 Tahun	29	35.4	35.4	75.6
	1-5Tahun	1	1.2	1.2	76.8
	6-10 Tahun	18	22.0	22.0	98.8
	6-10Tahun	1	1.2	1.2	100.0

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

	Total	82	100.0	100.0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	41	50.0	50.0	50.0
	Sangat Setuju	41	50.0	50.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Setuju	53	64.6	64.6	67.1
	Sangat Setuju	27	32.9	32.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	7.3	7.3	7.3
	Setuju	33	40.2	40.2	47.6
	Sangat Setuju	43	52.4	52.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Kurang Setuju	5	6.1	6.1	7.3
	Setuju	34	41.5	41.5	48.8
	Sangat Setuju	42	51.2	51.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Kurang Setuju	3	3.7	3.7	4.9
	Setuju	35	42.7	42.7	47.6
	Sangat Setuju	43	52.4	52.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.9	4.9	4.9
	Setuju	49	59.8	59.8	64.6
	Sangat Setuju	29	35.4	35.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.9	4.9	4.9
	Setuju	33	40.2	40.2	45.1
	Sangat Setuju	45	54.9	54.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Setuju	52	63.4	63.4	64.6
	Sangat Setuju	29	35.4	35.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.9	4.9	4.9
	Setuju	50	61.0	61.0	65.9
	Sangat Setuju	28	34.1	34.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Setuju	48	58.5	58.5	59.8
	Sangat Setuju	33	40.2	40.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Setuju	57	69.5	69.5	70.7
	Sangat Setuju	24	29.3	29.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Setuju	53	64.6	64.6	65.9
	Sangat Setuju	28	34.1	34.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	43.9	43.9	43.9
	Sangat Setuju	46	56.1	56.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	42	51.2	51.2	51.2
	Sangat Setuju	40	48.8	48.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	38	46.3	46.3	46.3
	Sangat Setuju	44	53.7	53.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Setuju	44	53.7	53.7	56.1
	Sangat Setuju	36	43.9	43.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Setuju	43	52.4	52.4	53.7
	Sangat Setuju	38	46.3	46.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	7.3	7.3	7.3
	Setuju	55	67.1	67.1	74.4
	Sangat Setuju	21	25.6	25.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	82	37.00	49.00	43.9634	2.86505
Kepuasan Kerja	82	30.00	39.00	35.2439	2.21978
Valid N (listwise)	82				

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Lingkungan Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.167	.214	.055	.000	.103	.285**	.342**	.044	.242*	.458**
	Sig. (2-tailed)		.133	.054	.623	1.000	.355	.009	.002	.693	.029	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.2	Pearson Correlation	.167	1	.180	.012	.130	.344**	.317**	.357**	.073	.497**	.586**
	Sig. (2-tailed)	.133		.106	.916	.245	.002	.004	.001	.516	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.3	Pearson Correlation	.214	.180	1	-.111	.088	.148	.060	.131	.147	.105	.398**
	Sig. (2-tailed)	.054	.106		.320	.431	.184	.592	.241	.188	.346	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.4	Pearson Correlation	.055	.012	-.111	1	.111	.265*	.143	.223*	.158	.059	.409**
	Sig. (2-tailed)	.623	.916	.320		.322	.016	.200	.044	.155	.601	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.5	Pearson Correlation	.000	.130	.088	.111	1	-.033	.119	.040	.031	.197	.357**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.245	.431	.322		.769	.287	.722	.783	.076	.001

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.6	Pearson Correlation	.103	.344**	.148	.265*	-.033	1	.353**	.290**	-.037	.242*	.534**
	Sig. (2-tailed)	.355	.002	.184	.016	.769		.001	.008	.738	.028	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.7	Pearson Correlation	.285**	.317**	.060	.143	.119	.353**	1	.416**	.067	.416**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.009	.004	.592	.200	.287	.001		.000	.551	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.8	Pearson Correlation	.342**	.357**	.131	.223*	.040	.290**	.416**	1	.345**	.370**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.241	.044	.722	.008	.000		.001	.001	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.9	Pearson Correlation	.044	.073	.147	.158	.031	-.037	.067	.345**	1	.236*	.403**
	Sig. (2-tailed)	.693	.516	.188	.155	.783	.738	.551	.001		.033	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.10	Pearson Correlation	.242*	.497**	.105	.059	.197	.242*	.416**	.370**	.236*	1	.649**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.346	.601	.076	.028	.000	.001	.033		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.458**	.586**	.398**	.409**	.357**	.534**	.615**	.669**	.403**	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Kepuasan Kerja
Y1.1	Pearson Correlation	1	.592**	.108	.399**	.137	.117	.080	.273*	.609**
	Sig. (2-tailed)		.000	.332	.000	.221	.295	.476	.013	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.2	Pearson Correlation	.592**	1	.142	.287**	.272*	.174	-.009	.093	.574**
	Sig. (2-tailed)	.000		.204	.009	.013	.119	.939	.404	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.3	Pearson Correlation	.108	.142	1	.421**	.508**	.133	.106	.072	.566**
	Sig. (2-tailed)	.332	.204		.000	.000	.233	.344	.522	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.4	Pearson Correlation	.399**	.287**	.421**	1	.418**	.109	.138	.165	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000		.000	.329	.216	.138	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Y1.5	Pearson Correlation	.137	.272*	.508**	.418**	1	.034	.007	.043	.546**
	Sig. (2-tailed)	.221	.013	.000	.000		.760	.951	.703	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.6	Pearson Correlation	.117	.174	.133	.109	.034	1	.202	.199	.468**
	Sig. (2-tailed)	.295	.119	.233	.329	.760		.069	.074	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.7	Pearson Correlation	.080	-.009	.106	.138	.007	.202	1	.268*	.424**
	Sig. (2-tailed)	.476	.939	.344	.216	.951	.069		.015	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.8	Pearson Correlation	.273*	.093	.072	.165	.043	.199	.268*	1	.501**
	Sig. (2-tailed)	.013	.404	.522	.138	.703	.074	.015		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.609**	.574**	.566**	.666**	.546**	.468**	.424**	.501**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Realibilitas

Reliability
Scale: ALL VARIABLES
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.665	10

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.5000	.50308	82
X1.2	4.3049	.51374	82
X1.3	4.4512	.63153	82
X1.4	4.4268	.66723	82
X1.5	4.4634	.63236	82
X1.6	4.5000	.59317	82
X1.7	4.3049	.55974	82
X1.8	4.3415	.50233	82
X1.9	4.2927	.55528	82
X1.10	4.3780	.55866	82

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	39.4634	7.141	.303	.645
X1.2	39.6585	6.746	.449	.619
X1.3	39.5122	7.167	.190	.670
X1.4	39.5366	7.091	.189	.672
X1.5	39.5000	7.315	.144	.679
X1.6	39.4634	6.746	.361	.634
X1.7	39.6585	6.549	.470	.612
X1.8	39.6220	6.534	.554	.600
X1.9	39.6707	7.236	.222	.660
X1.10	39.5854	6.443	.512	.604

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43.9634	8.209	2.86505	10

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.656	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	4.2805	.47854	82
Y1.2	4.3293	.49827	82
Y1.3	4.5610	.49932	82
Y1.4	4.4878	.50293	82
Y1.5	4.5366	.50173	82
Y1.6	4.4146	.54322	82
Y1.7	4.4512	.52476	82
Y1.8	4.1829	.54723	82

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	30.9634	3.863	.444	.601
Y1.2	30.9146	3.906	.392	.613
Y1.3	30.6829	3.923	.382	.616
Y1.4	30.7561	3.693	.508	.583
Y1.5	30.7073	3.963	.357	.622
Y1.6	30.8293	4.094	.245	.652
Y1.7	30.7927	4.216	.202	.661
Y1.8	31.0610	4.009	.283	.642

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
35.2439	4.927	2.21978	8

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72320159
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.057
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.896
Asymp. Sig. (2-tailed)		.398

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.772	2.963		4.649	.000		
	Lingkungan Kerja	.488	.067	.630	7.263	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630[a]	.397	.390	1.73394

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Analisis Regresi Sederhana dan Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.772	2.963		4.649	.000
	Lingkungan Kerja	.488	.067	.630	7.263	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 5

SURAT PENELITIAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بسم الله الرحمن الرحيم

Nomor : 445/05/A.2-II/III/43/2022 Makassar, 25 Februari 2000

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Firah Fitriah.B

Stambuk : 105721101318

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Barru

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut malakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuanya diucapkan terimakasih.

Dekan,

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM. 1051 507

Tembusan:

1. *Rektor Unismuh Makassar*
2. *Arsip*

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

PEMERINTAH KABUPATEN BARRU
DINAS PENANAMAN MODAL,
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA
Mal Pelayanan Publik Masiga Lt 1-3 Jl Iskandar Unru Telp. (0427) 21662, Fax (0427) 21410
http://dpmptsptk.barrukab.go.id e-mail barrudpmptsptk@gmail.com Kode Pos 90711

Barru, 21 Maret 2022

Nomor : 136/IP/DPMPTSPTK/III/2021
Lampiran :
Perihal : Izin/Rekomendasi Penelitian

Kepada
Yth Kepala Kantor Kementerian Agama Kab. Barru
di-
Tempat

Berdasarkan Surat dari Kepala DPMPTSPTK Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 28319/S.01/PTSP/2022 tanggal 18 Maret 2022 perihal tersebut di atas, maka ***Mahasiswa (i)*** / Peneliti / Dosen / Pegawai di bawah ini :

Nama : FIRAH FITRIAH. B
Nomor Pokok : 105721101318
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa (S1)
Alamat : Ralla Kel. Lompo Riaja Kec. Tanete Riaja Kab. Barru

Diberikan izin untuk melakukan Penelitian/Pengambilan Data di Wilayah/Kantor Saudara yang berlaku mulai tanggal 21 Maret 2022 s.d 23 Mei 2022, dalam rangka penyusunan *Skripsi*, dengan judul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BARRU

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Kepala SKPD (Unit Kerja) / Camat, apabila kegiatan dilaksanakan di SKPD (Unit Kerja) / Kecamatan setempat;
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Mentaati semua Peraturan Perundang Undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Menyerahkan 1(satu) eksampelar copy hasil penelitian kepada Bupati Barru Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru;
5. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Untuk terlaksananya tugas penelitian tersebut dengan baik dan lancar, diminta kepada Saudara (i) untuk memberikan bantuan fasilitas seperlunya.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan dipergunakan seperlunya.

a.n. **Kepala Dinas,**
Kabid. Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan,

FATMAWATI LEGU, SE
Pangkat : Pembina, IV/a
NIP. 19720910 199803 2 008

TEMBUSAN : disampaikan Kepada Yth.
1. Bapak Bupati (sebagai laporan);
2. Kepala Bapedda Kab. Barru;
3. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;
5. Pertinggal.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BARRU
Jl. H. M. Saleh Lawa Nomor 28 Barru 90712 email: kemenagbarru@gmail.com

SURAT KETERANGAN
Nomor : B.1459 /Kk.21.02/1/PP.06/ 05/2022

Menindaklanjuti surat Kepala Dinas Pelayanan Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru Nomor 136/IP/DPMPTSPTK/III/2022 tanggal 21 Maret 2022, perihal Izin/Rekomendasi Penelitian, maka kepada saudara :

Nama	Firah Fitriah B
Nomor Pokok	105721101318
Program Studi	Manajemen
Pekerjaan	Mahasiswa
Alamat	Jl. [illegible] Kel. Lompo Riaja Kec. Tanete Riaja Kab. Barru

Benar telah melakukan Penelitian/Pengambilan Data di Wilayah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru yang berlangsung mulai tanggal 22 Maret 2022 s.d 23 Mei 2022 dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul "**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BARRU**"

Dalam melaksanakan penelitian/pengambilan tersebut kami harap kepada yang bersangkutan agar dapat menjaga citra Kementerian Agama Kabupaten Barru baik selama penelitian maupun setelah selesai penelitian.

Demikian keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Barru, 25 Mei 2022
Kepala,

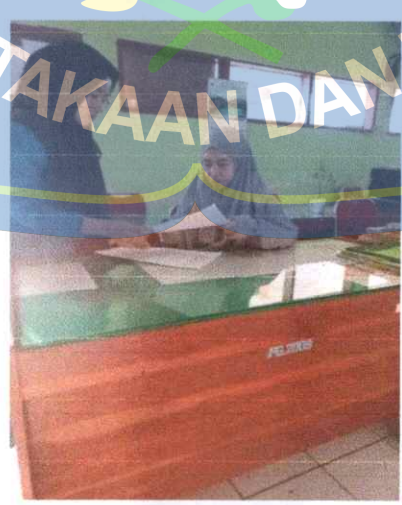
Drs. H. Jamaluddin, M. Ag
NIP. 19[illegible]

Tembusan
1. Kepala Kanwil Kementerian Agama Prop Sulsel Makassar
2. Ketua LP3M UNISMUH Makassar
3. Mahasiswa yang bersangkutan

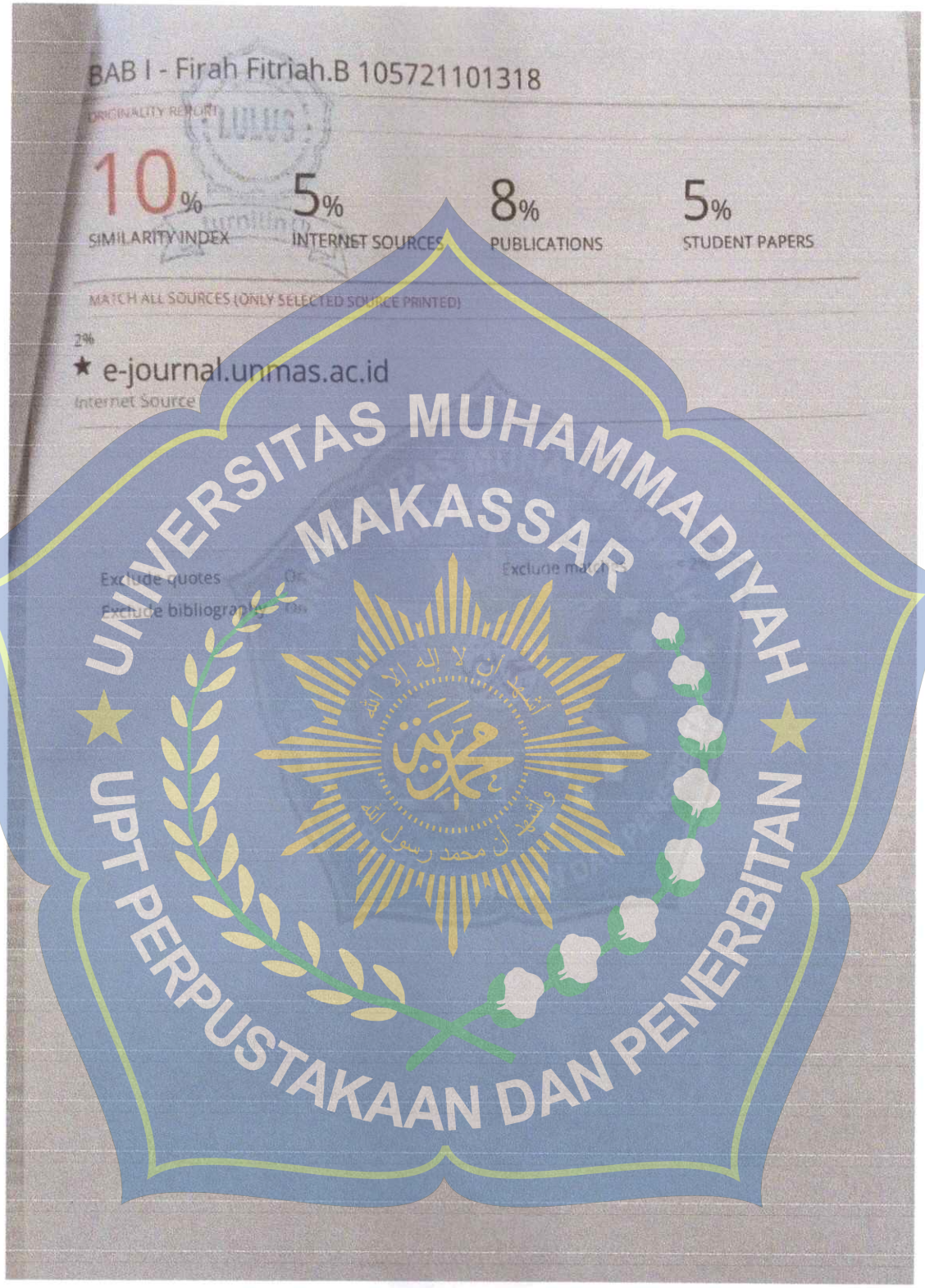
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 6

DOKUMENTASI



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN



BAB I - Firah Fitriah.B 105721101318

ORIGINALITY REPORT

10%	5%	8%	5%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

2%

★ e-journal.unmas.ac.id

Internet Source

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB II - Firah Fitriah.B 105721101318

ORIGINALITY REPORT

25%	24%	13%	10%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

4%

★ Andana Budi Tami, Sri Yuni Widowati. "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI SEWING PT. SAMWON BUSANA INDONESIA SEMARANG", Solusi, 2020

Publication

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB III - Firah Fitriah.B 105721101318

6% SIMILARITY INDEX | 6% INTERNET SOURCES | 0% PUBLICATIONS | 0% STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

2%

★ Dedi Ferry Juliansyah, Ardinal Ardinal, Sumarni Sumarni. "Analisis motivasi kerja pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jambi", Jurnal Dinamika Manajemen, 2020

Exclude quotes | On | Exclude matches

Exclude bibliography

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB IV - Firah Fitriah.B 105721101318

ORIGINALITY REPORT

10%	6%	3%	7%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

5%

★ Syamsinar Syam, Ninlek Fariaty Lantara, Nurhayati Azis. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pegawai Non ASN di Kantor Pertanahan Kabupaten Bantaeng", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2021

Publication

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
Alamat Kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بسم الله الرحمن الرحيم

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar, Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Firah Fitriah.B
NIM : 105721101318
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	25 %	25 %
3	Bab 3	6 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 11 Agustus 2022
Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Nursinah, S.Pdi., M.I.P
NBM. 964 591

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

RIWAYAT HIDUP

Firah Fitriah.B Lahir Barru 25 Februari 2000 , anak ke 3 dari 4 bersaudara pasangan dari bapak Berahima dan ibu Kasmawati. Penulis mengawali jenjang pendidikan di SD Impres Kompleks Ralla pada tahun 2006-2012. Kemudian penulis melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Tanete Riaja pada tahun 2012-2015. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 5 Barru pada tahun 2015-2018. Penulis melanjutkan pendidikan di salah satu perguruan tinggi swasta yaitu Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen pada tahun 2018 sampai sekarang ini.

Akhir kata penulis mengucapkan puji syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya Skripsi yang berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Barru**".

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN