

Hari Susanto

by Turnitin Official

Submission date: 03-Jun-2023 11:33PM (UTC-0700)

Submission ID: 2108380841

File name: C.1.6.docx (493.74K)

Word count: 3029

Character count: 23291

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KENDIT KABUPATEN SITUBONDO

Dafid Nur Afandi¹⁾ Eddy Basuki²⁾ Hari Susanto³⁾

¹⁾Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Abdurachman Saleh

^{2,3)}Dosen Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Abdurachman Saleh

ABSTRACT

Competence is the authority, ability or capability of a person to carry out a task or job in accordance with the occupied position. The Work Environment is a social, psychological, and physical life in an organization that affects the employees to do their job. The Job Satisfaction is the level of pleasure that a person feels for his role or work in an organization. However, in reality there are still some employees who have not been competent in carrying out their work in the Kendit District Office Situbondo Regency. Therefore, this study aims to determine the Effect of Competence and Work Environment on Employees Satisfaction in the Kendit District Office Of Situbondo District. The respondents in this study are 32 people. The sampling technique used saturated sampling technique which means that the entire population is used as a sample. Data analysis in this study used classical assumption test, t test, f test, multiple linear regression analysis and coefficient of determination with the help of SPSS version 23 for Windows as the software assistance. The results shows that the competency and work environment variables has a positive and significant influence on employee job satisfaction.

Keywords: Competence and Work Environment, Employee Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk mentrasfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuannya dalam situasi yang baru di tempat dimana ia bekerja. Kompetensi sangat penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia karena kompetensi menjadi nilai dasar bagi seorang pegawai yang bekerja pada sebuah perusahaan. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang

memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Setiap pegawai seharusnya memiliki kemampuan yang dapat diandalkan serta memiliki keterampilan individu. Namun pada kenyataannya, pegawai di Kecamatan Kendit kurang memiliki keterampilan dan kurang memiliki pengalaman dalam mengikuti diklat maupun seminar. Hal inilah yang menjadi masalah dalam kompetensi di Kecamatan Kendit.

Begitu halnya dengan lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan roda pemerintahan. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempatkan kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai. Dari hasil wawancara penulis, menunjukkan bahwa memang ada permasalahan dalam lingkungan kerja di Kecamatan Kendit, salah satunya yang beberapa kali dikeluhkan yakni kebisingan kendaraan. Kebisingan memang sering kali menjadi alasan ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja.

Selanjutnya Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan

kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pegawai kantor Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo, yang bernama Haerati, saat didatangi ke kantor Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo, dan diperoleh informasi bahwa:

“Menurut saya membicarakan tentang kepuasan kerja, saya kurang puas atas apa yang saya dapatkan dilingkungan kerja misalnya tentang pembagian kerja yang tidak merata karna sejauh ini banyak pekerjaan yang tidak tepat sasaran. Hal itu karna kompetensi yang dimiliki setiap pegawai masih kurang, banyak dari kami yang masih tenaga magang, yang masih perlu bimbingan dari atasan. Lingkungan kerja di kantor kami juga kurang memuaskan, dua hal itu yang membuat pegawai sering mengeluh tidak puas”. (Sumber: wawancara dengan Haerati di Kantor Kecamatan Kendit, 26 Maret 2018 pada pukul 12.05 WIB).

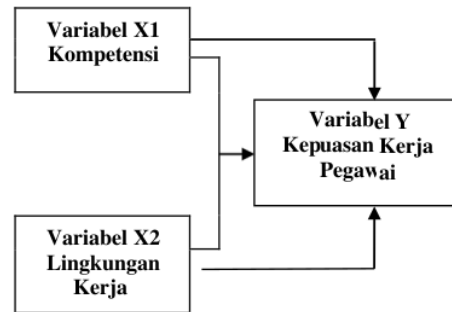
Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya

merasa puas atas lingkungan kerja yang memadai. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka penulis dalam melakukan penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut: “Adakah pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo?”

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo

Kerangka konseptual yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo. Kerangka konseptual tersebut adalah :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Guna menjawab perumusan masalah penelitian yang sudah ditetapkan, peneliti memilih pendekatan penelitian. Pendekatan ini disesuaikan dengan kebutuhan pencarian jawaban atas pertanyaan penelitian (perumusan masalah). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini beralokasi di Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo. Tempatnya di Jl. Raya Kendit No.105. Proses penelitian ini dilaksanakan setelah proposal ini di setujui yang rencananya sejak bulan April 2018 sampai bulan Juni 2018.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 orang pegawai di Kantor Kecamatan Kendit. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dikarenakan jumlah pegawai di Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo, sebanyak 32 orang, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel.

Sumber Data berupa data Primer diperoleh dari kuesioner yang diberikan pada pegawai Kantor Kecamatan Kendit Kabupaten dan data sekunder bersumber dari data-data, dokumen, tabel-tabel mengenai topik penelitian.

Teknik Pengumpulan Data dengan cara kuisoner, observasi dan wawancara

Variabel bebas dalam penelitian ini ada dua yaitu, Kompetensi (X1) dan Lingkungan kerja (X2). Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.

Metode Analisis Data

1. Analisis Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval

Penelitian ini menggunakan metode statisti non parametric karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalis data diperlukan data interval. Sehingga perlu adanya transformasi data, dari ordinal menjadi interval.

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner.

3. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolineritas, dan uji heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Penggunaan teknik regresi linier berganda pada penulisan ini

dikarenakan terdapat dua variabel atau lebih yang memiliki hubungan fungsional antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Regresi berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

2. Uji F

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terdapat variabel dependen (Ghozali, 2012).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase dampak variabel X terhadap variabel Y.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Kantor Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo

Kecamatan Kendit sebagai salah satu Kecamatan di Kabupaten Situbondo yang cukup dikenal dengan sebutan wilayah dengan potensi kerajinan kayu atau meubelnya. Letak Kecamatan Kendit berbatasan dengan Selat Madura disebelah Utara, Kecamatan Panarukan disebelah Timur, Kecamatan Bungatan sebelah Barat

dan di sebelah selatan Kabupaten Bondowoso. Luas Kecamatan Kendit adalah 114,14 km² atau 11.414 Ha. Dari 7 (tujuh) desa yang ada di wilayah ini desa terluas adalah desa Tambak Ukir yaitu 26,76 Km² sedangkan luas desa terkecil adalah desa Bugeman yaitu 7, km² sedangkan desa yang memiliki luas terkecil adalah Desa Kendit dengan luas 7,26 km². Sementara itu Topografi wilayah di Kendit terdapat 1 desa yang memiliki batas desa berbatasan langsung dengan garis pantai, atau yang biasa disebut desa pantai. Sedangkan 6 desa lainnya tidak berbatasan dengan garis pantai. Selain sebagai wilayah pantai, di kecamatan Kendit juga terdapat wilayah dengan geografis dominan kehutanan. Tercatat semua desa di wilayah Kecamatan Kendit yang wilayahnya berbatasan langsung dengan kawasan hutan, sedangkan lainnya berada diluar kawasan hutan.

Analisis Data

Analisis data dalam pengujian instrument penelitian dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan realibilitas. Validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur (dalam hal ini kuesioner)

melakukan fungsi ukurnya. Sedangkan realibilitas untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten. Suatu pernyataan yang baik adalah pernyataan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan.

Uji Validitas

Melalui uji validitas dengan pendekatan *pearson product moment*, maka setiap instrument penelitian dapat diketahui valid tidaknya, hal ini dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dan nilai r_{tabel} , dimana nilai r_{tabel} untuk responden sebanyak 32 adalah 0,3494 Instrumen yang valid dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian. Dari hasil uji validitas dapat dijelaskan sebagai berikut.

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terdapat semua item pernyataan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan valid, dengan demikian dapat digunakan sebagai instrument dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Masing-Masing Variabel

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	X1.1	0,681	0,349	Valid
	X1.2	0,711	0,349	Valid
	X1.3	0,687	0,349	Valid
	X1.4	0,731	0,349	Valid
	X1.5	0,567	0,349	Valid
	X1.6	0,685	0,349	Valid
	X1.7	0,681	0,349	Valid
	X1.8	0,711	0,349	Valid
	X1.9	0,687	0,349	Valid
	X1.10	0,731	0,349	Valid
Lingkungan kerja (X ₂)	X2.1	0,625	0,349	Valid
	X2.2	0,746	0,349	Valid
	X2.3	0,615	0,349	Valid
	X2.4	0,650	0,349	Valid
	X2.5	0,632	0,349	Valid
	X2.6	0,721	0,349	Valid
	X2.7	0,746	0,349	Valid
	X2.8	0,650	0,349	Valid
	X2.9	0,632	0,349	Valid
	X2.10	0,746	0,349	Valid
	X2.11	0,668	0,349	Valid
Kepuasan kerja (Y)	Y1	0,727	0,349	Valid
	Y2	0,758	0,349	Valid
	Y3	0,563	0,349	Valid
	Y4	0,363	0,349	Valid
	Y5	0,465	0,349	Valid
	Y6	0,705	0,349	Valid
	Y7	0,619	0,349	Valid
	Y8	0,555	0,349	Valid

Sumber: Data olahan SPSS 23 for windows 7

Dari tabel 1 di atas maka dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel Kompetensi (X₁), Lingkungan kerja (X₂) dan Kepuasan kerja (Y) karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,3494.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil

pengukuran variabel. Uji reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrument. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* 0,60. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai

dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,60 maka variabel tersebut sudah reliabel. Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan

rumus diatas dan dengan bantuan SPSS 23 *for Windows 7* maka dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Masing-Masing Variabel

NO	Variabel	Nilai Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompetensi (X ₁)	0,767	0,60	Reliabel
2	Lingkungan kerja (X ₂)	0,764	0,60	Reliabel
3	Kepuasan kerja (Y)	0,746	0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS 23 *for windows 7*

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* variabel Kompetensi (X₁) adalah 0,767 sedangkan variabel Lingkungan kerja (X₂) adalah 0,764 dan variabel Kepuasan kerja (Y) adalah 0,746. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Maka hal ini dapat diartikan bahwa 0,767 > 0,60 dan 0,764 > 0,60 sedangkan 0,746 > 0,60 sehingga data yang di uji sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Penentuan normal atau tidaknya distribusi data dapat dilakukan pengujian dengan menggunakan statistik *Kolmogrov-Smirnov* dan analisis grafik. Penghitungan dengan bantuan program *SPSS Statistics 23 for Windows*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji *Kolmogrov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

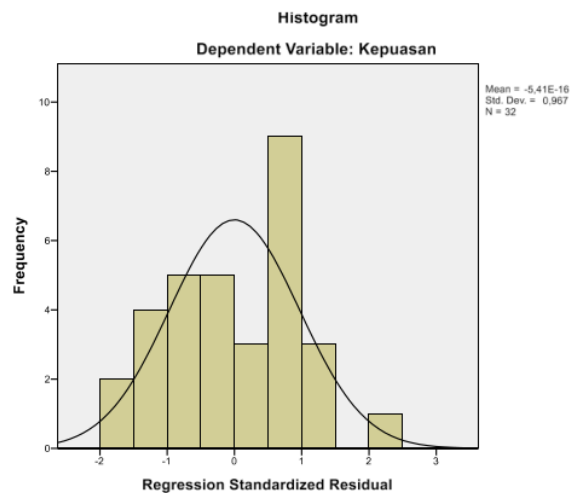
			Unstandardized Residual
N			32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		3,51171139
Most Extreme Differences	Absolute		,123
	Positive		,076
	Negative		-,123
Test Statistic			,123
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

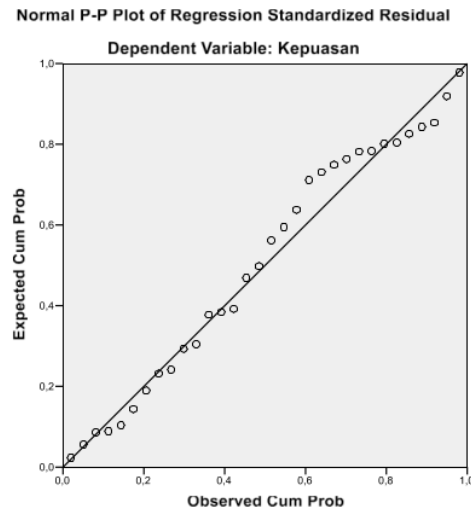
Sumber: Data olahan SPSS 23 for windows 7

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig sebesar 0,200 dan lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 (5%). Maka dapat dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas data.

Hal tersebut juga didukung hasil analisis grafiknya, yaitu dari grafik histogram maupun grafik Normal Probabiliti Plot seperti gambar di bawah ini:



Gambar 2. Grafik Histogram



Gambar 3. Normal Probability Plot

Dengan melihat tampilan grafik pada sumber 2 dapat disimpulkan bahwa pada distribusi data mendekati normal. Kemudian pada grafik normal plot terlihat titik-titik sebaran mendekati garis normal.

2. Uji Multikolineritas

Untuk mengamati adanya multikolineritas dapat dilakukan dengan menganalisis nilai TOL

(*Tolerance*) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai VIF-nya tidak lebih dari 10, maka model ini tidak terdapat gejala multikolineritas. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Adapun hasil dari olah statistic pada pengujian multikolineritas adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil perhitungan Diagnostik Kolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,782	3,628		2,145	,040		
Kompetensi	,243	,106	,341	2,287	,030	,908	1,101
LingkunganKerja	,287	,095	,450	3,015	,005	,908	1,101

a. Dependent Variable: Kepuasan

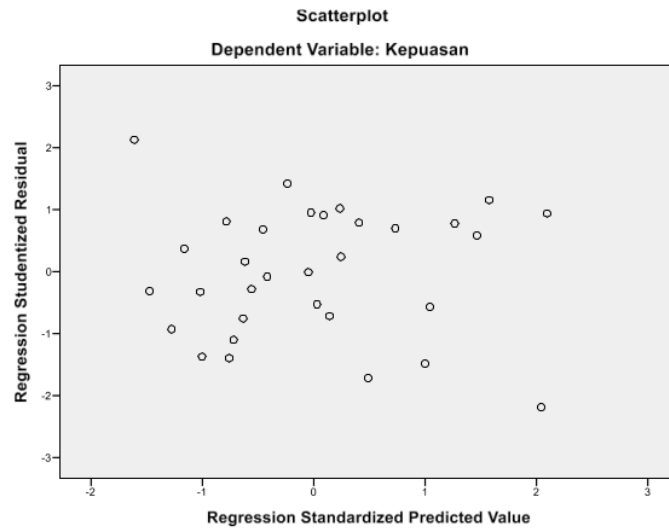
Sumber: Data olahan SPSS 23 for windows 7

Tabel 4 menjelaskan bahwa hasil perhitungan VIF adalah $1/\text{Tolerance}$ atau $=1/0,908$ sebesar 1,101. Nilai hasil tersebut di bawah 10 ($1,101 < 10$), sehingga diputuskan bahwa model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heterosdastisitas bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, apabila pada satu pengamatan ke pengamatan yang

lain tetap maka disebut homokedastisitas, sedangkan hasil pengamatan tersebut berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adanya dengan melihat grafik *plot*. Apabila pada *scatterplot* terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Adapun setelah diolah melalui SPSS pada penelitian ini maka muncul gambar di bawah ini.



Gambar 4. Scatterplot

Gambar 4 di atas menjelaskan bahwa pada *scatterplot* terlihat bahwa plot/titik-titik menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*, oleh karenanya berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode analisis grafik, maka pada model regresi yang terbentuk dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda berguna untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen (kompetensi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Berdasarkan pengujian diperoleh hasil yang dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef. Regresi	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	7,782	2,145	2,04227	0,040
Kompetensi	0,243	2,287	2,04227	0,030
Lingkungan kerja	0,287	3,015	2,04227	0,005

Sumber: Data olahan SPSS 23 for windows 7

Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$[Y = 7,782 + 0,243X_1 + 0,287X_2]$$

Interpretasi atas hasil analisis tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 7,782, menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebesar (+) 7,782 artinya tanpa adanya variabel lainnya (kompetensi dan lingkungan kerja) maka kepuasan kerja dikatakan bagus yakni positif 7,782.
2. Koefisien regresi $X_1 = 0,243$ artinya variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi 0,030 ($\alpha < 0,05$).

3. Koefisien regresi $X_2 = 0,287$ artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi 0,005 ($\alpha > 0,05$).

Uji Hipotesis

1. Uji Pengaruh Simultan (uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama. Secara ringkas hasil uji F dapat dinyatakan dalam tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268,393	2	134,197	10,180	,000 ^b
	Residual	382,296	29	13,183		
	Total	650,689	31			

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Kompetensi

Sumber: Data olahan SPSS 23 for windows 7

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $df_1 (k-1)$ dan $df_2 (n-k)$ atau $df_1 = 2$ dan nilai $df_2 = 32$. Sehingga nilai $F_{hitung} (3,3158 < 10,180)$ sedangkan nilai $sig \ 0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase dampak variabel X terhadap variabel Y. Nilai yang digunakan dalam koefisien determinasi adalah dengan menggunakan nilai *R Square*.

Tabel 7. ¹ Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

Pernyataan	Keterangan
> 4%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 81%	Pengaruh Tinggi atau Kuat
> 80%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber: Supranto (2001:227)

Nilai *R Square* yang digunakan, diambil dari tabel *model summary* berikut ini:

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,642 ^a	,412	,372	3,631

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Data olahan SPSS 23 for windows 7

Dari tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,412 atau 41,2%, sedangkan sisanya 58,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 41,2% terhadap kepuasan kerja dan sisanya sebesar 58,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Nilai koefisien determinasi atau *R Square* 0,412 atau 41,2% menunjukkan koefisien determinasi

berada pada kriteria cukup berarti 17% - 49%.

3. Uji Parsial (*t-test*)

Uji *t* digunakan untuk membuktikan apakah variabel kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Untuk menguji apakah hipotesis yang ditetapkan semula diterima atau ditolak, dengan cara membandingkan antara *t* hitung dengan *t* tabel. Setelah memperoleh *t* hitung maka kita bandingkan dengan *t*

tabel pada taraf kesalahan atau $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan (dk) adalah $n-2=32-2=30$. Maka didapat t_{tabel} dua arah sebesar 2,04227. Adapun perhitungan uji hipotesis

menggunakan program SPSS versi 23 dengan hasil perhitungan sebagai berikut.

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,782	3,628		2,145	,040		
Kompetensi	,243	,106	,341	2,287	,030	,908	1,101
Lingkungan Kerja	,287	,095	,450	3,015	,005	,908	1,101

a. Dependent Variable: Kepuasan

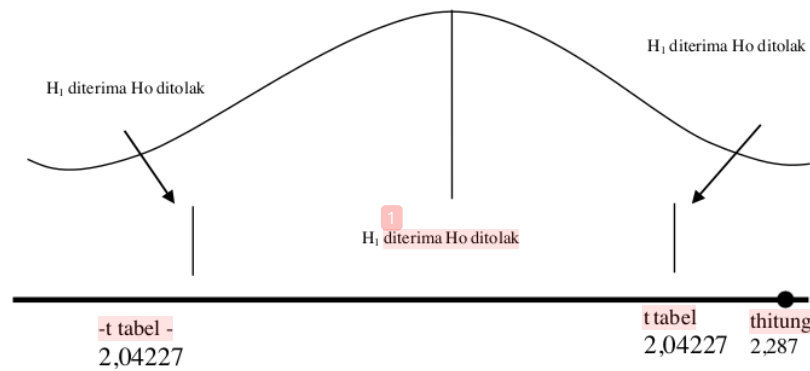
Sumber: Data olahan SPSS 23 for windows 7

Berdasarkan tabel di atas maka data tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Pengujian untuk koefisien kompetensi

Dari hasil tabel koefisien diatas diperoleh t_{hitung} sebesar 2,287 sedangkan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% dan df $n-2=32-2=30$ adalah sebesar 2,04227. Dalam hal ini t_{hitung} (2,287) > t_{tabel} (2,04227), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. H_0 ditolak

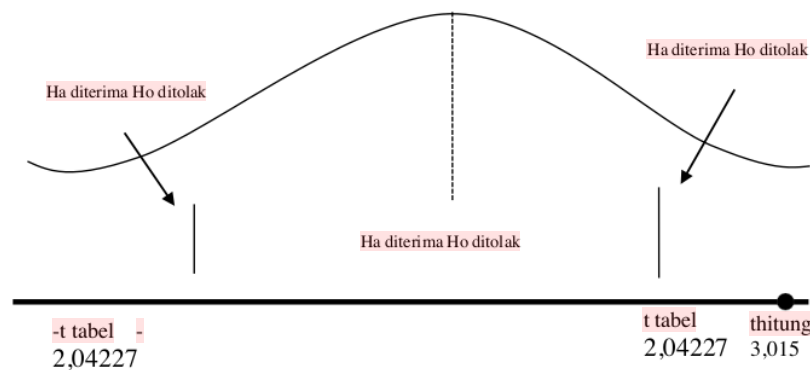
artinya secara parsial terdapat pengaruh dari kompetensi terhadap kepuasan kerja. Selain itu dari tabel di atas, dapat dilihat besar *probability value* yaitu 0,030 yang berarti angka ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% atau $0,030 < 0,05$ artinya secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.



Gambar 5. kurva hasil Uji t dua variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja.

- b. Pengujian untuk koefisien lingkungan kerja
 Dari hasil tabel koefisien diperoleh t_{hitung} sebesar 3,015 sedangkan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% dan $df \ n-2=32-2=30$ adalah sebesar 2,04227. Dalam hal

ini $t_{\text{hitung}} (3,015) > t_{\text{tabel}} (2,04227)$, dan nilai signifikansi $0,005 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.



Gambar 6. Kurva hasil Uji t dua variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh simultan/ bersama-sama variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo. Koefisien Determinasi (R^2) yang menunjukkan seberapa besar variabel bebas menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Pada analisis ini nilai R^2 sebesar 0,412 dapat dijelaskan bahwa sebesar 41,2% perubahan yang terjadi pada variabel terikat (kepuasan kerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (kompetensi dan lingkungan kerja pegawai) secara bersama-sama. Sedangkan sisanya sebesar 58,8% disebabkan oleh variabel lain atau faktor lain yang tidak terlibat dalam model ini.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas dan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Bagi pegawai Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo Hendaknya dapat segera memperbaiki dan membenahi segala kekurangan yang mengacu pada faktor kompetensi pegawai juga diperhatikan karena terbukti bahwa variabel kompetensi berpengaruh paling dominan

dalam penelitian ini terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo. Mengenai aspek lingkungan kerja, agar lingkungan kerja kondusif dan membuat para pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tanggungjawab masing-masing pegawai atas pekerjaan yang telah dibebankan, seperti lebih mempererat lagi hubungan antar sesama pegawai maupun dengan pimpinan

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, Indonesia.
- ¹ Nelson, D.L., and J.C., Quick, 2006, *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*, Thompson South Western, United States of America.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta. Lembaga Penerbit FEUI.
- ¹ Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Hari Susanto

ORIGINALITY REPORT

18%
SIMILARITY INDEX

17%
INTERNET SOURCES

0%
PUBLICATIONS

4%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 unars.ac.id 14%
Internet Source

2 Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim 3%
Malang
Student Paper

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

Hari Susanto

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16
