

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DIS DUKCAPIL KOTA BIMA

Murniati¹, Muhammad Yusuf²

^{1,2}Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Email: fatimahazzahromurniati@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan lingkungan kerja non fisik, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dis DukCapil Kota Bima. Instrument pada penelitian ini berupa angket atau kuesioner dengan menggunakan skala likert. Populasi pada penelitian ini sebanyak 68 orang pegawai pada Dis DukCapil Kota Bima. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner atau angket dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, koefisien korelasi, uji T dan uji F dengan bantuan program SPSS. Hasil pengujian diketahui bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dengan nilai t hitung sebesar 0,915, variabel budaya organisasi nilai t hitung sebesar 3,910 dan variabel kompetensi 0,566 yang dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dengan H1 di tolak, variabel budaya organisasi dengan H2 di terima dan variabel kompetensi dengan H3 ditolak. Nilai uji f didapatkan sebesar 49,148 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 di tolak atau variabel lingkungan kerja non fisik, budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dis DukCapil Kota Bima.

Kata kunci : Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Organisasi, Kompetensi.

Abstract: This study aims to determine the relationship of on physical work environment, organizational culture and competence to employee job satisfaction at the Dis DukCapil Bima City. The instrument in this study were 68 employees at Dis DukCapil Bima City. Data Collection techniques using observation, questionnaires or questionnaires and documentation. The data analysis technique used validity test, reliability test, multicollinearity test, normality test, multiple linear regression program. The test results show that the non-physical work environment variable with a t-count value of 0,915, the organizational culture variable with a t-count value of 3.910 and the competency variable 0.566 which can be concluded that the non-physical work environment variable with H1 is rejected, the organizational culture variable with H2 is accepted and the competency variable with H3 is rejected. The value of the f test is 49.148, so it can be concluded that H1 is rejected or the variables of the non-physical work environment, organizational culture and competence together have a significant effect on job satisfaction at the Dis DukCapil office Bima City.

Keywords: non-physical work environment, organizational culture, competensi.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu instansi atau lembaga pemerintah baik besar maupun kecil semata mata di tentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu di lingkungan kerja. Lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompetensi akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, pada suatu instansi atau lembaga pemerintah. Di samping itu pegawai akan merasakan kepuasan dengan keberhasilannya dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu instansi, sehingga mampu membawa instansi atau lembaga pemerintah pada suatu keberhasilan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Berbagai macam tugas yang diberikan pada pegawai akan efektif apabila mereka merasa puas terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu. Menurut Yanchus, dkk (2015) kepuasan kerja merupakan sebagai sikap positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Pada hakikatnya kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan : Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong

diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, dimana jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka pegawai akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut

Menurut (Sedarmayanti, 2017), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Selain faktor lingkungan kerja, non fisik dalam mengelola sumber daya manusia tidak lepas dari faktor-faktor budaya yang berkembang dan dilaksanakan dalam organisasi atau instansi yang bersangkutan. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi.

Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Menurut Edison, dkk. (2016 hal. 120) budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi.

Disamping dengan dituntutnya untuk memiliki budaya organisasi yang mampu memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, suatu instansi juga harus memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi menurut Dessler (2017:408) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat di tunjukan seperti pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan.

Dalam suatu organisasi atau instansi sering di jumpai pegawai yang sangat bosan terhadap pekerjaan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa terhadap pekerjaan, dan mempunyai perasaan negatif lain. Tipe-tipe pegawai seperti ini memandang bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sebagai beban, paksaan dan kalau bisa berusaha menghindarinya. Pegawai ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaannya. Instansi atau lembaga pemerintah DisdukCapil Kota Bima merupakan lembaga pemerintah yang pelayanan dalam mengurus berbagai persuratan seperti membuat surat akta lahir atau akte kelahiran, surat dokumen kependudukan, kartu keluarga (KK), akta perkawinan, surat keterangan pindah hingga pembuatan KTP-elektronik atau e-KTP.

Untuk memperhatikan lingkungan kerja non fisik, budaya organisasi dan kompetensi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yang ada di lembaga pemerintah maka penulis akan membuat berbagai pertimbangan-pertimbangan yang objektif atau menjelaskan fenomena-fenomena yang terjadi, ketika penulis mengadakan pra survey dari pengamatan dan wawancara penulis pada saat melakukan survey di lokasi penelitian dan terdapat gejala-gejala atau fenomena atas masalah sebagai berikut:

Dari hasil observasi pada saat melakukan pra survey pada DisdukCapil Kota Bima Fenomena yang terjadi di lembaga pemerintah yang berkaitan dengan lingkungan

kerja non fisik adalah kondisi pegawai merasa tidak betah bekerja di lembaga pemerintah karena kondisi lingkungan pekerjaannya, karena di rasa kurang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pegawai mengundukan diri dari pekerjaan. sedang pada saat ini banyak pegawai yang ingin mendapatkan keamanan, kenyamanan, dan kesesuaian kondisi lingkungan kerja misalnya pegawai dapat bekerja sama dengan pegawai yang lain, pegawai mendapat perhatian dan bimbingan pekerjaan yang baik dari atasan manajer) pegawai bekerja di lingkungan yang bersih, tenang dan aman. Masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi yaitu masih adanya pegawai yang kurang memahami budaya organisasi yang diterapkan di lembaga pemerintah dan masih ada yang kurang memperhatikan pekerjaannya dengan detail dan melakukan hal yang beresiko. Sumber masalah lainnya yang di hadapi lembaga pemerintah berasal dari kompetensi yaitu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan pertimbangan objektif dan fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti masalah ini lebih mendalam dengan mengangkat judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor DIS Dukcapil Kota Bima”.

METODOLOGI PENELITIAN

a. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan Jenis penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang mempunyai tingkat yang lebih bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono, 2016)

b. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut:

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4
3. Jawaban netral diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

c. Populasi Dan Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi yaitu suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas suatu objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai pada Dis DukCapil Kota Bima sebanyak 68 orang dengan rincian pegawai Negri Sipil 36 orang, pegawai non PNS 32 orang. Adapun tehnik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposiv sampling. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu 36 orang pegawai Negri Sipil Dis DukCapil Kota Bima.

d. Lokasi Penelitian

Lokasi dan tempat penelitian ini adalah pada kantor Dis DukCapil Kota Bima Jl. Soekarno Hatta, Rabadompu Barat, Raba, Bima, Nusa Tenggara Barat.

e. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Observasi Tehnik ini digunakan untuk mengamati objek penelitian secara langsung serta meninjau lokasi yang menjadi objek penelitian, dalam tehnik atau kegiatan pencatatan tentang berbagai hasil pengamatan, gejala-gejala ataupun gambaran gambaran yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti.
2. Angket atau kuesioner adalah instrumen penelitian yang berupa daftar pertanyaan untuk memperoleh keterangan dari sejumlah responden (sumber yang diambil datanya melalui angket). Angket atau kuesioner dapat disebut sebagai wawancara tertulis, karena isi kuesioner merupakan satu rangkaian pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden dan diisi sendiri oleh responden.
3. Dokumentasi adalah kegiatan pencarian data dengan mengumpulkan catatan - catatan menyalin ulang dokumen pada Kantor Camat Ambalawi Kabupaten Bima yang ada kaitannya dengan obyek yang diteliti.
4. Studi Pustaka yaitu dengan mengumpulkan data teoritis dengan cara menelaah berbagai buku literatur, jurnal terdahulu serta bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan topik dan masalah yang dibahas pada penelitian ini.

f. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.0 for windows. Analisis yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen dilakukan dengan dua jenis pengujian yaitu pengujian validitas dan pengujian reliabilitas..

a. Uji Validitas Uji validitas: Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus statistika (Ghozali, 2016).

Koefisien Korelasi Product Moment yang dapat dicari melalui program SPSS

b. Uji Reliabilitas Digunakan untuk melihat reabilitas dari instrument-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini akan dihitung Cronbach's Alpha masing- masing instrument. Variabel tersebut akan dikatakan reliable jika Cronbach's Alpha nya memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Sebaliknya jika koefisien Cronbach's Alpha instrument lebih rendah dari 0,6 maka instrument tersebut tidak reliable untuk digunakan dalam penelitian (Arikunto, 2013). 2

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pada penelitian ini, uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji kolmogorov-smirnov dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel berkorelasi kuat. Pengujian terhadap multikolinearitas. Pada penelitian ini dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF) Bila FIV di atas

10 maka dikatakan tidak terjadi kolinearitas yang berarti multiolineritas terpenuhi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan regresi bertujuan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X1, X2). dengan menggunakan analisis koefisien beta sebagai berikut. $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$.
4. Koefisien Korelasi Digunakan untuk menguji keeratan hubungan (derajat korelasi) dari variabel independen terhadap dependen.
5. Koefisien Determinasi

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien penentu. Karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r)

6. Uji Signifikasi (Uji t-statistik)
 - a. Uji -t digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian yang berkaitan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Hipotesis pertama (H₁) dan hipotesis kedua (H₂) yang menguji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial dalam penelitian ini, akan dijawab melalui hasil pengujian dengan menggunakan uji-t Menurut Kadir (2019) mengatakan bahwa hasil uji-t dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial, apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai $f_{table}(\alpha=0,05, df1=32)=2,037$
 - b. Uji Hipotesis Parsial (Uji T) Uji Signifikan (Uji-t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengukuran signifikan atau tidanya adalah sebagai berikut : Jika nilai signifikan ($sig > 0,05$), nilai t-hitung tidak signifikan dan jika nilai signifikan ($sig < 0,05$), nilai t-hitung signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pembahasan Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Analisis Uji Validitas Menggunakan SPSS

Sumber : Primer Diolah 2022

Suatu item pertanyaan dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel. Besarnya r tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom Corrected items atau total correlation. Hasil uji validitas adalah sebagai berikut:

Variabel Penelitian	Indikator	Koefisien Korelasi	t- tabel	Keterangan
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	X1.1	0,749	0,300	Valid
	X1.2	0,619	0,300	Valid
	X1.3	0,661	0,300	Valid
	X1. 4	0,789	0,300	Valid
	X1. 5	0,659	0,300	Valid
	X1. 6	0,683	0,300	Valid
	X1. 7	0,659	0,300	Valid
	X1. 8	0,678	0,300	Valid
	X1. 9	0,703	0,300	Valid
	X1. 10	0,758	0,300	Valid
BUDAYA	X2. 1	0,426	0,300	Valid

ORGANISASI	X2. 2	0,595	0,300	Valid
	X2. 3	0,674	0,300	Valid
	X2. 4	0,783	0,300	Valid
	X2. 5	0,761	0,300	Valid
	X2. 6	0,858	0,300	Valid
	X2. 7	0,858	0,300	Valid
	X2. 8	0,715	0,300	Valid
	X2. 9	0,595	0,300	Valid
	X2. 10	0,590	0,300	Valid
	KOMPETENSI	X3. 1	0,511	0,300
X3. 2		0,480	0,300	Valid
X3. 3		0,556	0,300	Valid
X3. 4		0,725	0,300	Valid
X3. 5		0,600	0,300	Valid
X3. 6		0,817	0,300	Valid
X3. 7		0,843	0,300	Valid
X3. 8		0,748	0,300	Valid
X3. 9		0,568	0,300	Valid
X3. 10		0,584	0,300	Valid
KEPUASAN KERJA	Y1.1	0,777	0,300	Valid
	Y1.2	0,730	0,300	Valid
	Y1.3	0,757	0,300	Valid
	Y1.4	0,672	0,300	Valid
	Y1.5	0,575	0,300	Valid
	Y1.6	0,759	0,300	Valid
	Y1.7	0,406	0,300	Valid
	Y1.8	0,704	0,300	Valid
	Y1.9	0,489	0,300	Valid
	Y1.10	0,575	0,300	Valid

Hasil pengujian validitas menunjukkan semua item pernyataan memiliki nilai korelasi (r -hitung) yang lebih besar dari pada r -tabel (>0.300). Dengan demikian semua item pernyataan dinyatakan valid/sahih sehingga dapat dipergunakan untuk penelitian.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari alat ukur / instrumen yang digunakan. Data dianggap reliabel apabila Alpha Cronbach $\geq 0,6$. Penjelasan terdapat pada tabel

Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Analisis Uji Reliabilitas Menggunakan SPSS

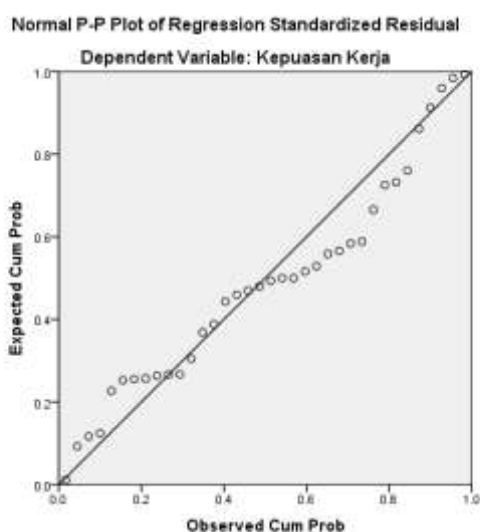
Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Batas Normal	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik(X1)	0,878	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi(X2)	0,876	0,6	Reliabel
Kompetensi(X3)	0,844	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja(Y)	0,845	0,6	Reliabel

Diolah dari data primer, 2022

Hasil uji reliabilitas pada tabel . menunjukkan nilai cronbach's alpha pada Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,878; variabel Budaya Organisasi sebesar 0,876; Kompetensi sebesar 0,844 dan variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,845. Keseluruhan nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel memiliki nilai koefisien yang lebih besar dari 0,6 (> 0,6), sehingga seluruh variabel dapat dinyatakan telah memenuhi syarat reliabilitas atau konsisten.

2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar Uji Normalitas, model regresi berdistribusi normal ini disebabkan data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas terdapat gejala normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk setiap variabel bebas. Apabila nilai tolerance di atas 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Hasil Uji multikolinieritas disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel: Hasil Uji Multikolinieritas Coefficientsa

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
	X1	.576	1.736
	X2	.091	11.025

	X3	.103	9.722
--	----	------	-------

Sumber : Output SPSS, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas nilai tolerance variabel Lingkungan Kerja Non Fisik(X1) sebesar 0,576 ,Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,091 dan variabel Kompetensi sebesar 0,103 lebih besar dari 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, dimana ketiga variabel tersebut yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik(X1) memiliki nilai VIF sebesar 1,736, Budaya Organisasi(X2) sebesar 11,025 dan Kompetensi (X3) memiliki nilai VIF sebesar 9,722 lebih kecil dari 10, sehingga dapat diketahui bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji multikolinearitas terpenuhi dan data tersebut dapat memberikan informasi yang berbeda untuk setiap variabel bebasnya.

3. Uji Autokorelasi

Salah satu cara untuk mendeteksi masalah autokorelasi adalah dengan melihat nilai Durbin-Watson. Hasil uji autokorelasi dengan Durbin-Watson adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 : Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.906 ^a	.822	.805	1.909	1.449

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, LingkunganKerja Non Fisik, BudayaOrganisasi

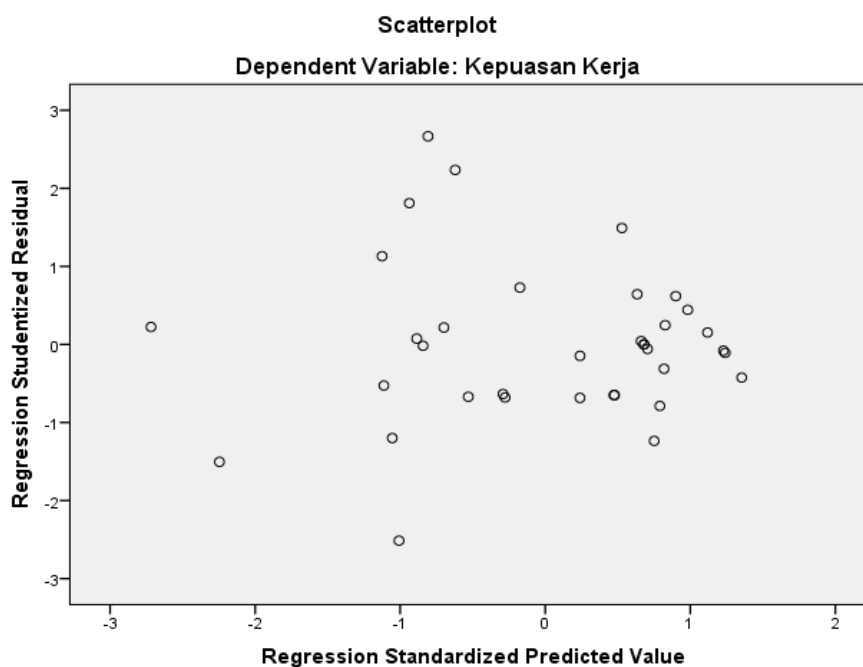
b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber : Output SPSS, diolah 2022

Nilai Durbin-Watson pada tabel menunjukkan nilai $d = 1,449$. Nilai tersebut berada diantara nilai -2 sampai 2 yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Hal ini membuktikan bahwa nilai $d > d_u$ sehingga dapat dikatakan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi pada persamaan regresi tersebut.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui metode analisis grafik yaitu grafik scatterplot. Hasil uji heteroskedastisitas dengan scatterplot yaitu :



Sumber : Output SPSS, diolah 2022 Gambar: Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan output spss pada gambar scartterplot diketahui bahwa titik-titik menyebar di atas serta di bawah sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksii variabel Y (Kepuasan Kerja).

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan software statistic SPSS 23.0 sebagai berikut:

Tabel : Regresi Linier Berganda Coefficientsa
 Model

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.402	3.288		2.860	.007
LingkunganKerja	.076	.083	.090	.915	.367
1 Non Fisik					
BudayaOrganisasi	.859	.220	.969	3.910	.000
Kompetensi	-.124	.218	-.132	-.566	.575

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari data diatas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,402 + 0,076X1 + 0,859X2+ 0,124X3$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (α) sebesar 9,402 memberikan pengertian bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Budaya Organisasi (X2) dan variabel Kompetensi (X3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kepuasan Kerja (Y) tetap bernilai sebesar 9,402 satuan.
- b. Nilai b1 yang merupakan koefisien regresi dari Lingkungan Kerja Non Fisik(X1) sebesar 0,076 artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) memiliki arti jika variabel Lingkungan Kerja Non Fisik(X1) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,076 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
- c. Nilai b2 yang merupakan koefisien regresi dari variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,859 artinya berpengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti jika variabel Budaya Organisasi (X2) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,859 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan
- d. Nilai b3 yang merupakan koefisien regresi dari Kompetensi (X3) sebesar 0,124 mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti jika variabel Kompetensi (X3) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,124 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan

6. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi product moment (R) berfungsi untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen hasil analisis koefisien korelasi ganda adalah sebagai berikut :

Tabel : Uji Koefisien Korelasi (R) Model Summary Model

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.822	.805		1.909

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Bedasarkan hasil olahan data spss tersebut diperoleh nilai korelasi sebesar 0,906. Dan tingkat keeratan hubungan antara kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja berada pada sangat kuat.

7. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.822	.805		1.909

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Besarnya angka R square atau tingkat kontribusi/pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), variabel Budaya Organisasi (X2) dan variabel Kompetensi (X3) terhadap variabel Kepuasan Kerja Y pada tabel di atas yaitu sebesar 0,805 atau sebesar 80,5%. Sedangkan sisanya 19,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sumber : Output SPSS, diolah 2022

Nilai Adjusted R Square pada tabel di atas sebesar 0,805 menunjukkan pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kompetensi (X3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 80,5%. Hal ini berarti Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kompetensi (X3) memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap Kepuasan Kerja (Y).

8. Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji T yang bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh satu variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Hasil uji hipotesis secara parsial dapat diuraikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel : Hasil Uji T secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.402	3.288		2.860	.007
1 Lingkungan Kerja Non Fisik	.076	.083	.090	.915	.367
Budaya Organisasi	.859	.220	.969	3.910	.000
Kompetensi	-.124	.218	-.132	-.566	.575

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS, diolah 2022

Dari tabel output di atas dapat diinterpretasikan masing-masing pengaruh antara variabel sebagai berikut :

- Nilai t-hitung variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) sebesar 0,915 lebih kecil dari nilai t-tabel 2,036 ($0,915 < 2,036$) dengan nilai sig (signifikan) sebesar 0,367. Nilai ini lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,367 > 0,05$. Hal ini berarti H1 ditolak, sehingga dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada kantor Dis Duk Capil Kota Bima
- Variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,910 lebih besar dari nilai t-tabel 2,036 ($3,910 > 2,036$) dengan nilai sig (signifikan) sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis H2 diterima sehingga dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh

signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada kantor Dis DukCapil Kota Bima

- c. Variabel Kompetensi (X3) memiliki nilai t-hitung sebesar 0,566 lebih kecil dari nilai t-tabel 2,036 ($0,566 < 2,036$) dengan nilai sig (signifikan) sebesar 0,575. Nilai ini lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,575 > 0,05$. Hal ini berarti hipotesis H3 ditolak, sehingga dapat diartikan bahwa kompetensitidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada kantor Dis DukCapil Kota Bima

2. Uji Regresi Secara Simultan (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji-F simultan adalah sebagai berikut :

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	537.373	3	179.124	49.148	.000 ^b
Residual	116.627	32	3.645		
Total	654.000	35			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, LingkunganKerja Non Fisik, BudayaOrganisasi

Sumber : Output SPSS, diolah 2022

Hasil pengujian hipotesis secara simultan pada tabel diperoleh nilai F-hitung sebesar 49,148 lebih besar dari F-tabel yaitu 3,28 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan perbandingan F hitung yang lebih besar dari F tabel ($49,148 > 2,86$), maka hipotesis H4 diterimayang menunjukkan bahwa lingkungan kerja Non Fisik, budaya organisasi dan kompetensi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dis DukCapil Kota Bima.

B. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja Non Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada KantorDisDukCapil KOTA BIMA
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada KantorDisDukCapil KOTA BIMA
3. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada KantorDisDukCapil KOTA BIMA
4. Lingkungan kerja non fisik, Budaya Organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada KantorDis DukCapil KOTA BIMA

C. Saran

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2017. Manajemen Personalia. Terjemahan Agus Darma, Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Edison, Emron, Anwar. Y, Komariah, I., 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, Melayu. S.P., 2019. Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herawan, K. Mukzam, M. D., Nurtjahjono, E , G. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 1.No.1.
- Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Robbins, Stephen.P., Timothy. A. 2016. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Sari, F. M., 2013. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen. Vol 9.No.2.
- Sedermayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Rozaid. Y. 2015.
- Wati, A., I., Yusuf, M. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Jurnal Of Business and Economics Research. Vol 1, No 2.