



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Analisis Lingkungan Kerja Non Fisik, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai

Analysis of Non-Physical Work Environment, Work Facilities and Leadership on Job Satisfaction of Civil Servants at SMA Negeri 2 Binjai

Ina Febrina¹, Kholilul Kholik^{2*}

^{1,2}Universitas Pembangunan Pancabudi

*Corresponding Author: E-mail: kholilulkholik@dosen.pancabudi.ac.id

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 9 January, 2024

Revised: 13 March, 2024

Accepted: 5 April 2024

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja non Fisik;
Fasilitas Kerja;
Kepemimpinan;
Kepuasan Kerja

Keywords:

*Non-Physical Work
Environment; Work Facilities;
Leadership;
Job satisfaction*

DOI: [10.56338/jks.v7i4.3990](https://doi.org/10.56338/jks.v7i4.3990)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja non fisik, fasilitas kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif-kuantitatif dengan model regresi linear berganda. Data penelitian diolah dengan SPSS 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja non Fisik, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai baik secara parsial maupun secara simultan. Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai, dimana nilai thitung Lingkungan Kerja Non Fisik $2,037 > 1,999$ dan signifikansi $0,046 < 0,050$, sehingga H1 diterima. Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai. Dengan nilai thitung Fasilitas Kerja sebesar $2,079 > 1,999$, dan nilai signifikansi $0,042 < 0,050$, sehingga H2 diterima. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai, dimana nilai thitung Kepemimpinan sebesar $16,105 > 1,999$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$ sehingga H3 diterima. Lingkungan Kerja non Fisik, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai. Dimana nilai Fhitung $> F_{tabel}$, $123,922 > 2,755$ pada signifikansi $0,000 < 0,05$, Maka hipotesis (H4) sebelumnya diterima. Dapat disimpulkan hipotesis H1, H2, H3, dan H4 terbukti benar dan dapat diterima karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis yang diajukan.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of the non-physical work environment, work facilities and leadership on job satisfaction of Civil Servants at SMA Negeri 2 Binjai. This research uses an associative-quantitative approach with a multiple linear regression model. Research data was processed using SPSS 26.0. The research results show that the non-physical work environment, work facilities and leadership have a positive and significant effect on the job satisfaction of Civil Servants at SMA Negeri 2 Binjai, both partially and simultaneously. The Non-Physical Work Environment partially has a positive and significant effect on the Job Satisfaction of Civil Servants at SMA Negeri 2 Binjai, where the t-count value of the Non-Physical Work Environment is $2.037 > 1.999$ and the significance is $0.046 < 0.050$, so H1 is accepted. Work Facilities partially has a positive and significant effect on Job Satisfaction of Civil Servants at SMA Negeri 2 Binjai. With a t-count value for Work Facilities of $2.079 > 1.999$, and a significance value of $0.042 < 0.050$, so H2 is accepted. Leadership partially has a positive and significant effect on Job Satisfaction of Civil Servants at SMA Negeri 2 Binjai, where the t-calculated value of Leadership is $16.105 > 1.999$, and the significant value is $0.000 < 0.050$ so that H3 is accepted. The non-physical work environment, work facilities and leadership together (simultaneously) have a positive and significant effect on the job satisfaction of civil servants at SMA Negeri 2 Binjai. Where the value of Fcount $> F_{table}$, $123.922 > 2.755$ at a significance of $0.000 < 0.05$, then the previous hypothesis (H4) is accepted. It can be concluded that hypotheses H1, H2, H3, and H4 are proven correct and acceptable because the research results are in line with the proposed hypothesis.

PENDAHULUAN

Salah satu aspek utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pegawainya. Dalam naungan suatu lembaga pendidikan negeri, sumber daya manusia yang terdiri dari Pegawai negeri sipil, pegawai kontrak dan pegawai honor. Oleh sebab itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia merupakan langkah yang penting bagi setiap perusahaan, organisasi maupun lembaga pendidikan. Untuk mendapatkan performa terbaik sesuai dengan yang diharapkan dari sumber daya manusia maka sekolah harus bisa membuat Pegawai negeri sipilnya merasa puas dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) menjadi aspek penting dalam menjaga kinerja dan produktivitas di lingkungan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja non fisik, fasilitas kerja, dan kepemimpinan. Lingkungan kerja non fisik mencakup aspek-aspek seperti budaya organisasi, komunikasi antar pegawai, keadilan dalam organisasi, dan dukungan sosial. Budaya organisasi yang positif, komunikasi yang efektif, serta adanya rasa keadilan dan dukungan sosial di tempat kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Fasilitas kerja meliputi segala sesuatu yang memfasilitasi pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya, seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan kerja yang memadai, serta sarana dan prasarana pendukung lainnya. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja pegawai. Peran kepemimpinan dalam organisasi sangat penting dalam membentuk iklim kerja yang kondusif dan memotivasi pegawai. Gaya kepemimpinan yang inklusif, mendukung, dan memberikan arahan yang jelas dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Bagi pegawai, kepuasan kerja menjadi salah satu kunci penyelesaian tugas kerja. Pegawai negeri sipil yang puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga dapat bekerja dengan baik. Selain itu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada dirinya dan sekolah serta peningkatan sikap dan perilaku serta keterampilan Pegawai negeri sipil. Oleh karenanya Pegawai negeri sipil wajib mendapatkan perhatian yang khusus dari sekolah. Kepuasan pegawai tentunya memiliki dampak yang besar terhadap kinerja setiap individu dalam sebuah perusahaan, organisasi maupun lembaga pendidikan. Hasibuan (2016) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: Balas jasa yang adil dan layak, Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, Berat – ringannya pekerjaan, Suasana dan lingkungan pekerjaan, Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

SMA Negeri 2 Binjai merupakan salah satu lembaga pendidikan menengah atas yang berada di Kota Binjai, Sumatera Utara. Sebagai institusi pendidikan, SMA Negeri 2 Binjai bertanggung jawab dalam memberikan layanan pendidikan berkualitas kepada siswa. Untuk mencapai tujuan tersebut, institusi ini membutuhkan dukungan penuh dari para pegawainya, terutama para PNS yang memiliki peran penting dalam menjalankan berbagai kegiatan administratif dan akademis di sekolah. SMA Negeri 2 Binjai yang merupakan salah satu Sekolah Menengah Atas Negeri di kota binjai, tentunya juga harus memperhatikan kepuasan sumber daya manusianya yakni Pegawai Negeri Sipil atau PNS, baik dibidang adminitrasi maupun guru agar dapat memaksimalkan proses belajar mengajar serta mencapai visi misi sekolah. Namun berdasarkan dari data yang berhasil didapatkan oleh peneliti, telah terjadi penurunan tingkat kepuasan kerja PNS SMA Negeri 2 Binjai yang disebabkan oleh beberapa faktor pada periode 2020 - 2022 yang dapat dilihat pada berikut ini:

Tabel 1. Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai Periode 2020 – 2022

TAHUN 2020		
Tingkat Kepuasan Pegawai negeri sipil (70 orang)	Satuan	Bobot

Secara Umum	%	3.00
Lingkungan kerja	%	3.05
Fasilitas	%	3.02
Kepemimpinan	%	3.24
MEAN		3.07

TAHUN 2021

Tingkat Kepuasan Pegawai negeri sipil (70 orang)	Satuan	Bobot
Secara Umum	%	3.10
Lingkungan kerja	%	3.02
Fasilitas	%	2.91
Kepemimpinan	%	3.01
MEAN		3.01

TAHUN 2022

Tingkat Kepuasan Pegawai negeri sipil (70 orang)	Satuan	Bobot
Secara Umum	%	3.04
Lingkungan kerja	%	2.91
Fasilitas	%	2.94
Kepemimpinan	%	3.04
MEAN		3.00

Sumber: SMA Negeri 2 Binjai (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa perkembangan tingkat Kepuasan Kerja PNS SMA Negeri 2 Binjai dari tahun 2020 sampai tahun 2022 menunjukkan penurunan setiap tahunnya dan titik terendah jatuh pada tahun 2022 yaitu sebesar 3,00. Menurunnya tingkat kepuasan kerja Pegawai negeri sipil mengindikasikan bahwa adanya permasalahan dalam pengelolaan dari faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri. Lingkungan Kerja merupakan Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai negeri sipil, dimana lingkungan kerja yang baik serta sehat dapat meningkatkan kepuasan kerja Pegawai negeri sipil yang bekerja di lingkungan kerja itu sendiri. Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik menurut Sedamayanti (2022), adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik antara atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan bekerja Pegawai negeri sipil, hal ini dapat dilihat jika lingkungan kerja di sekitar Pegawai negeri sipil kondusif untuk bekerja, rekan kerja dapat diajak untuk bekerja sama serta hubungan dengan atasan yang baik maka Pegawai negeri sipil akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut.

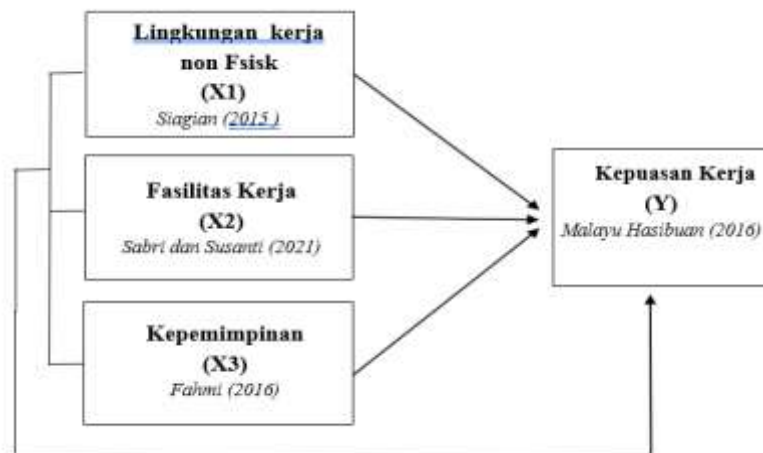
Namun berdasarkan obeservasi yang peneliti lakukan masih adanya fenomena permasalahan mengenai lingkungan kerja non fisik di SMA Negeri 2 Binjai, dimana masih terdapat beberapa PNS yang merasa kurang nyaman berinteraksi sesama rekan kerja sehingga sulit untuk melakukan kerja sama, PNS yang suka berkelompok sehingga memiliki hubungan yang kurang harmonis sesama rekan kerja, dan PNS yang merasa sulit berkomunikasi mengemukakan pendapat kepada kepala sekolah karena minimnya interaksi antara pimpinan dengan bawahannya. Selanjutnya, faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja Pegawai negeri sipil negeri sipil adalah kepemimpinan kepala sekolah, karena mengarahkan jalannya suatu lembaga pendidikan merupakan peran penting dari seorang pemimpin. Fahmi (2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mempelajari tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang

lain agar dapat melaksanakan tugas sesuai perintah yang direncanakan. Kepala sekolah tentunya memiliki peran yang penting, oleh karena itu, kepala sekolah harus selalu dapat menciptakan kondisi yang sehat, memberikan motivasi dan memberikan kepuasan kepada bawahannya agar dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai visi misi sekolah.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat dan penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka sehingga penelitian ini berjenis penelitian asosiatif yang bersifat kuantitatif di mana artinya penelitian ini mencari hubungan atau pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan data berbentuk angka yang diolah dengan bantuan aplikasi pengolahan data.

Penelitian ini dapat digambarkan hubungan antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Fasilitas Kerja (X2) dan Kepemimpinan (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai ke dalam bentuk kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1.

Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H1: Diduga Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai.

H2: Diduga Fasilitas Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai.

H3: Diduga Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai.

H4: Diduga Lingkungan Kerja Non Fisik, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai.

Kemudian diuji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F), yaitu: Uji Parsial (Uji t). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis

sebagai berikut:

Ho: $\beta=0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha: $\beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut: 1) Ho diterima (Ha ditolak) jika $t_{tabel} > t_{hitung}$ atau nilai signifikan $t > 0,05$. maka secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. 2) Ha diterima (Ho ditolak) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t < 0,05$. maka secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis untuk pengujian secara Simultan adalah:

Ho: $\beta=0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha: $\beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut: 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya secara simultan seluruh variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya secara simultan seluruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

HASIL DAN DISKUSI

Analisis lingkungan kerja non fisik, fasilitas kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Negeri Sipil di SMA Negeri 2 Binjai menyoroti pentingnya faktor-faktor tersebut dalam menciptakan lingkungan kerja yang memadai dan memenuhi kebutuhan psikologis serta fisik pegawai. Dengan memperbaiki aspek-aspek ini, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, kesejahteraan, dan produktivitas pegawai, serta kualitas layanan yang diberikan oleh SMA Negeri 2 Binjai. Pengaruh lingkungan kerja non fisik, fasilitas kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Negeri Sipil di SMA Negeri 2 Binjai sangat signifikan. Lingkungan kerja yang positif, komunikasi yang efektif, dukungan sosial, dan keadilan organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Fasilitas kerja yang memadai juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efisien. Sedangkan kepemimpinan yang baik dapat menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan pegawai menuju pencapaian tujuan bersama. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian ini, yaitu:

Aminah (2021) dan Putri (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai, Sehingga lingkungan kerja non fisik yang bagus akan meningkatkan kepuasan kerja PNS.

Yuliana (2019) dan Aminah (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa fasilitas yang memadai dapat mempermudah pekerjaan pegawai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Anisah Darumeutia (2017) dan Suwesty Yunia Pratiwi (2011) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kemudian, penjelasan tersebut juga sesuai dengan hasil uji kualitas data yang dilakukan, yaitu:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja Non Fisik (X1)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
X1.1	0,836	0,300	Valid
X1.2	0,745	0,300	Valid
X1.3	0,743	0,300	Valid

X1.4	0,360	0,300	<i>Valid</i>
X1.5	0,805	0,300	<i>Valid</i>
X1.6	0,841	0,300	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26.0(2023)

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa seluruh item butir pernyataan Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), dimana dari pernyataan pertama sampai dengan pernyataan keenam menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{kritis}$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen variabel Lingkungan Kerja Non Fisik adalah valid dan keseluruhan item pernyataan dapat dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas instrumen.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja (X2)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
X2.1	0,597	0,300	<i>Valid</i>
X2.2	0,637	0,300	<i>Valid</i>
X2.3	0,589	0,300	<i>Valid</i>
X2.4	0,775	0,300	<i>Valid</i>
X2.5	0,446	0,300	<i>Valid</i>
X2.6	0,499	0,300	<i>Valid</i>
X2.7	0,622	0,300	<i>Valid</i>
X2.8	0,499	0,300	<i>Valid</i>
X2.9	0,623	0,300	<i>Valid</i>
X2.10	0,439	0,300	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26.0(2023)

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa seluruh item butir pernyataan Variabel Fasilitas Kerja (X2) dari pernyataan pertama sampai dengan pernyataan kesepuluh menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{kritis}$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pernyataan dari variabel Fasilitas Kerja adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X3)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
X3.1	0,711	0,300	<i>Valid</i>
X3.2	0,869	0,300	<i>Valid</i>
X3.3	0,910	0,300	<i>Valid</i>
X3.4	0,940	0,300	<i>Valid</i>
X3.5	0,895	0,300	<i>Valid</i>
X3.6	0,920	0,300	<i>Valid</i>
X3.7	0,939	0,300	<i>Valid</i>
X3.8	0,924	0,300	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26.0(2023)

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa seluruh item butir pernyataan Variabel Kepemimpinan (X3) dari pernyataan pertama sampai dengan pernyataan kedelapan menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{kritis}$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen variabel Kepemimpinan adalah valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,369	0,300	Valid
Y.2	0,454	0,300	Valid
Y.3	0,410	0,300	Valid
Y.4	0,711	0,300	Valid
Y.5	0,343	0,300	Valid
Y.6	0,839	0,300	Valid
Y.7	0,758	0,300	Valid
Y.8	0,851	0,300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26.0(2023)

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa seluruh item butir pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (Y) dari pernyataan pertama sampai dengan pernyataan kedelapan menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{kritis}$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen variabel Kepuasan Kerja adalah valid dan keseluruhan item pernyataan dapat dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas instrumen.

Suatu item pernyataan dapat dikatakan reliabel apabila keandalan reliabilitasnya lebih besar ($>$) 0,60 yang dapat dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Berikut ini merupakan hasil dari uji reliabilitas yang didapat dengan bantuan *software SPSS 26*:

Tabel 5. Uji Realibilitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,807	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26.0(2023)

Dari tabel diatas, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Lingkungan Kerja Non Fisik adalah 0,807 $>$ 0,60. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa data dari variabel lingkungan kerja non fisik adalah reliabel.

Tabel 6. Uji Realibilitas Fasilitas Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,776	10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26.0(2023)

Dari tabel diatas, nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Fasilitas Kerja adalah 0,776 $>$ 0,60. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa data dari variabel fasilitas kerja adalah reliabel.

Tabel 7. Uji Realibilitas Kepemimpinan (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

,962	8
------	---

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26.0(2023)

Dari tabel diatas, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kepemimpinan adalah $0,962 > 0,60$. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa data dari variabel Kepemimpinan adalah reliabel.

Tabel 8. Uji Realibilitas Kepuasan Kerja (Y)

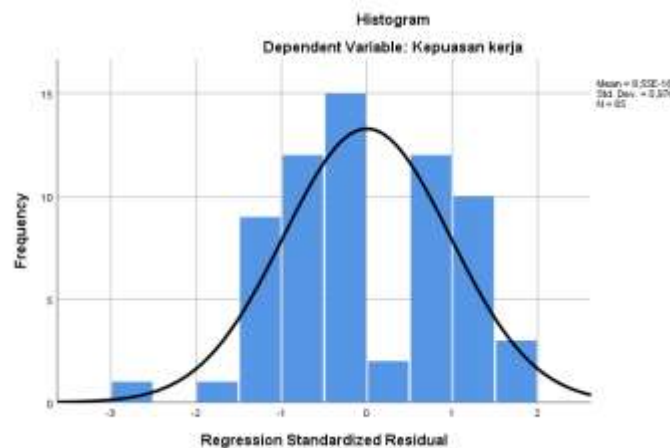
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,746	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26.0(2023)

Dari tabel diatas, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kepuasan Kerja adalah $0,746 > 0,60$. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa data dari variabel Kepuasan Kerja adalah reliabel.

Untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak digunakan dalam pengujian hipotesis maka perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu.

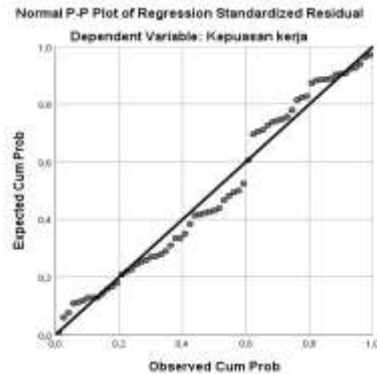
Uji Normalitas



Gambar 1 Histogram Normalitas
 Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26.0(2023)

Melihat dari gambar diatas, grafik tersebut cembung ditengah atau dapat dikatakan memiliki pola seperti lonceng ataupun data tidak miring ke kiri dan ke kanan sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot



Gambar 2. P-P Plot of Regression Standarized Residual
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26.0(2023)

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal. Penyebaran titik-titik tersebut menunjukkan bahwa data hasil dari jawaban responden berdistribusi normal. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot.

Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

Tabel 9. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,20250908
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,086
	Negative	-,084
Test Statistic		,086
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: Hasil Pengolahan SPSS 26.0(2023)

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai *residual Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05, $0,200 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik, Fasilitas kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai persamaanya adalah sebagai berikut:

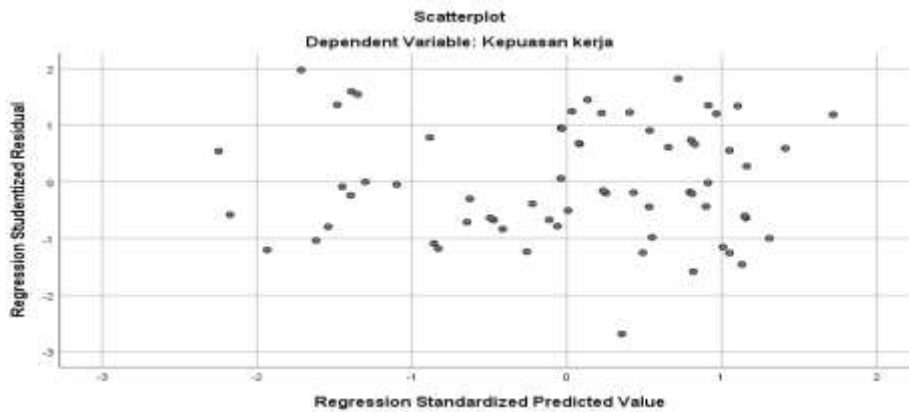
Tabel 10. Uji Multikolinieritas *Coefficients*

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja Non Fisik	,389	2,569
Fasilitas Kerja	,420	2,382
Kepemimpinan	,886	1,129

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26.0(2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Fasilitas Kerja (X2) dan Kepemimpinan (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini dinyatakan terbebas dari masalah multikolinieritas.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 3 Scatterplot Uji Heterokedastisitas
 Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26.0(2023)

Dari gambar 3 diatas *Scatterplot* memperlihatkan penyebaran data dimana titik—titik tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa data terbebas dari masalah heterokedastisitas.

Hasil Resgresi Linier Berganda

Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik, Fasilitas kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai dapat menggunakan persamaan berikut ini:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Tabel 10. Regresi Linier Berganda Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,015	1,541		2,606	,011
1 Lingkungan Kerja Non Fisik	,186	,091	,157	2,037	,046
Fasilitas Kerja	,131	,063	,154	2,079	,042

Kepemimpinan	,537	,033	,823	16,105	,000
--------------	------	------	------	--------	------

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26.0(2023)

$$Y = 4,015 + 0,186 X1 + 0,131X2 + 0,537X3$$

Berdasarkan persamaan diatas, dengan ini Peneliti dapat menginterpretasikannya berikut ini:

Apabila variabel bebas dianggap nol, baik variabel lingkungan kerja non fisik, fasilitas kerja, dan kepemimpinan, maka variabel terikat kepuasan kerja pegawai sudah mencapai nilai 4,015. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tanpa adanya lingkungan kerja non fisik, fasilitas kerja dan kepemimpinan tingkat kepuasan kerja telah mencapai 4,015.

Lingkungan kerja non fisik memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,186. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja Non Fisik mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan, maka kepuasan erakan meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai sebesar 0,186 satuan.

Apabila fasilitas kerja mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,131 satuan.

Apabila kepemimpinan mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,537 satuan.

Hasil Uji Hipotesis

Untuk mencari t_{table} dapat menggunakan tabel t atau aplikasi MS.Excel. Dengan melihat nilai *degree of freedom* (df) dimana $df = n - k = 65 - 4 = 61$. Pada MS.Excel ketikkan $=TINV(0,05;61)$ maka akan diperoleh nilai t_{table} sebesar 1,999. Adapun hasil dari Uji-t emnggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 11. Uji Parsial (Uji t)

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.
	Beta			
1 (Constant)			2,606	,011
Lingkungan Kerja Non Fisik		,157	2,037	,046
Fasilitas Kerja		,154	2,079	,042
Kepemimpinan		,823	16,105	,000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26.0(2023)

Dari tabel diatas data dilihat hasil dari uji-t sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Hasil t_{hitung} dari variabel Lingkungan Kerja Non Fisik adalah 2,037 maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,037 > 1,999$, dengan nilai signifikan $0.046 < 0.050$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai.

Hasil t_{hitung} dari variabel Fasilitas Kerja adalah 2,079 maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,079 > 1,999$, nilai signifikan $0.042 < 0.050$, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai.

Hasil t_{hitung} Kepemimpinan = 16,105 maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $16,105 > 1,999$, nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti bahwa variabel Kepemimpinan (X_3) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai.

Uji-f atau uji simultan dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat:

Tabel 12. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1892,148	3	630,716	123,922	,000 ^b
	Residual	310,467	61	5,090		
	Total	2202,615	64			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26.0(2023)

Untuk mencari nilai dari F_{tabel} maka perlu untk mencari nilai dari df_1 dan df_2 terlebih dahulu, dengan rumus $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$.

Dimana diketahui bahwa nilai $n = 65$ dan nilai $k = 4$, maka didapatkan nilai sebagai berikut: $df_1 = k-1 = 4-1 = 3$ dan $df_2 = n-k = 65-4 = 61$.

Nilai F_{tabel} dapat dicari menggunakan aplikasi MS. Excel dengan mengetikkan rumus =FINV (0,05;3;61) maka akan menghasilkan nilai $F_{tabel} = 2,755$.

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai dari $F_{hitung} = 123,922$, maka dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $123,992 > 2,755$ dan nilai ignifikannya adalah $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan, secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, berikut ini merupakan hasil dari uji Determinasi:

Tabel 13 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,927 ^a	,859	,852	2,256

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26.0(2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai dari *Adjusted R Square* adalah 0,852 atau disebut koefisien determinasi, hasil tersebut menunjukkan bahwa 0,852 (85,2%) Kepuasan Kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Lingkungan Kerja Non Fisik, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan dan sisanya sebesar $100\% - 85,2\% = 14,8\%$ dijelaskan oleh variabel diluar model yang diteliti.

Hasil dari nilai R adalah 0,927 yang dapat diartikan bahwa hubungan yang kuat atau erat antara Lingkungan Kerja non Fisik (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Kepemimpinan (X3) terhadap Kepuasan kerja (Y). hubungan yang erat tersebut dapat dilihat dari range nilai 0,80-100 pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Pedoman untuk Keeratan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016)

Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai

Dari hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai. Dimana Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa nilai t_{hitung} Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar $2,037 > 1,999$ dan signifikansi $0,046 < 0,050$, sehingga H_1 yang diajukan dapat diterima. Arah yang positif menunjukkan bahwa peningkatan Lingkungan kerja non fisik, maka juga akan meningkatkan Kepuasan kerja.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai

Dari hasil penelitian dan berbagai teori maka hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai. Dengan nilai t_{hitung} Fasilitas kerja sebesar $2,079 > 1,999$, dan nilai signifikansi $0,042 < 0,050$. Sehingga Hipotesis H_2 yang telah diajukan oleh peneliti yaitu “Fasilitas Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai “, dapat diterima. Hasil penelitian menunjukkan arah yang positif yang mengartikan bahwa apabila Fasilitas kerja meningkat, maka Kepuasan kerja juga akan meningkat, dan sebaliknya apabila fasilitas kerja menurun maka kepuasan kerja pegawai negeri sipil SMA Negeri 2 Binjai juga menurun.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai

Dari hasil penelitian dan berbagai teori maka hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai. Dengan nilai t_{hitung} Kepemimpinan sebesar $16,105 > 1,999$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$. maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H_2 yang telah peneliti ajukan yaitu “kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai “ dapat diterima. Hasil penelitian menunjukkan arah yang positif yang mengartikan bahwa apabila Kepemimpinan meningkat, maka Kepuasan kerja juga akan meningkat, dan sebaliknya apabila kepemimpinan menurun maka kepuasan kerja pegawai negeri sipil SMA Negeri 2 Binjai juga menurun.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai

Dari hasil penelitian dan berbagai teori maka hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai. Dengan nilai $F_{hitung} = 123,922$ sedangkan F_{tabel} sebesar $2,755$, dengan nilai probabilitas signifikan yaitu $0,000 < 0,05$.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan Lingkungan Kerja Non Fisik, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai, dimana nilai t_{hitung} Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar $2,037 > 1,999$ dan signifikansi $0,046 < 0,050$, sehingga H_1 diterima.

Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai. Dengan nilai t_{hitung} Fasilitas Kerja sebesar $2,079 > 1,999$, dan nilai signifikansi $0,042 < 0,050$, maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.

Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai, dimana nilai thitung Kepemimpinan sebesar $16,105 > 1,999$, dan nilai signifikan $0,000 < 0,050$, maka hipotesis (H3) sebelumnya diterima.

Lingkungan Kerja non Fisik, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan secara bersamaan (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai. Dengan (Fhitung > Ftabel $123,922 > 2,755$ pada signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis (H4) sebelumnya diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminah. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja non Fisik dan kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Di PT Jovan Technologies, Universitas Putera Batam.
- Darumeutia, Anisah (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT PLN (persero) UNIT INDUK PEMBANGUNAN JAWA BAGIAN TENGAH II, UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA.
- Fahmi. Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Fatimah, Nuzulul dan Ratnasai, Yeni (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya, Volume2, Nomor 1, STIE Mahardhika, Surabaya.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pratiwi, Suwesty, Yunia , (2011), Pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening, Universitas Negeri Semarang.
- Putri, Novia, Milenia, (2022), Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Melalui Motivasi kerja,, Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 10, Nomor 2, Universitas Negeri Surabaya.
- Rasdi, (2021), Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru SMPN 8 Kota Jambi, Universitas Batanghari.
- Rianti, Shara (2023), Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Karyawan di Truntum Hotel Padang, Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora, volume; 7. nomor, 1, Universitas Negeri Padang.
- Sedarmayanti. (2022). Tata Kerja dan Produktifitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Suryani, dewi, harahap, Hazmanan Khair, Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume, 2, Nomor,1.
- Yuliana, Rini (2019), Pengaruh Lingkungagn kerja, fasilitas Kerja dan motivasi Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang syariah Medan, Universitas Islam Negeri umatera Utara Medan.