

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA DINAS KELUARGA
BERENCANA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN
ANAK KABUPATEN SINTANG**

SKRIPSI

OLEH :

**YULITA SARI
NIM. 151310878**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2020**

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarokatuh

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sintang”**.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak sekali memperoleh bantuan, bimbingan, saran serta masukan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. H. Helman Fachri, SE, MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Samsuddin, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Dedi Hariyanto, SE, MM selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Devi Yasmin, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Pertama yang telah memberikan bimbingan, petunjuk dan masukan dalam menyusun skripsi.
5. Miftahuljannah, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Kedua yang juga memberikan bimbingan, petunjuk serta masukan dalam menyusun skripsi.

6. Seluruh Dosen dan Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Terimakasih yang tak terhingga kepada keluarga tercinta yang telah memberikan motivasi, nasehat, do'a, dan bantuan moril serta materil kepada penulis.
8. Sahabat-sahabat serta teman-teman seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan do'a sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna dan tentunya masih banyak perbaikan. Untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh.

Sintang, Februari 2020

Penyusun

Yulita Sari

NIM : 151310878

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA DINAS KELUARGA BERENCANA
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
KABUPATEN SINTANG**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

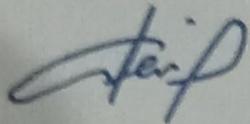
YULITA SARI
NIM. 151310878

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 24 Agustus 2020**

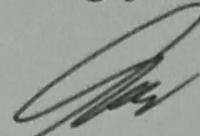
Majelis Penguji :

Pembimbing Utama



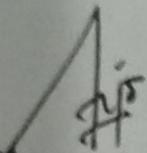
Devi Yasmin, SE,MM
NIDN. 0030066701

Penguji Utama



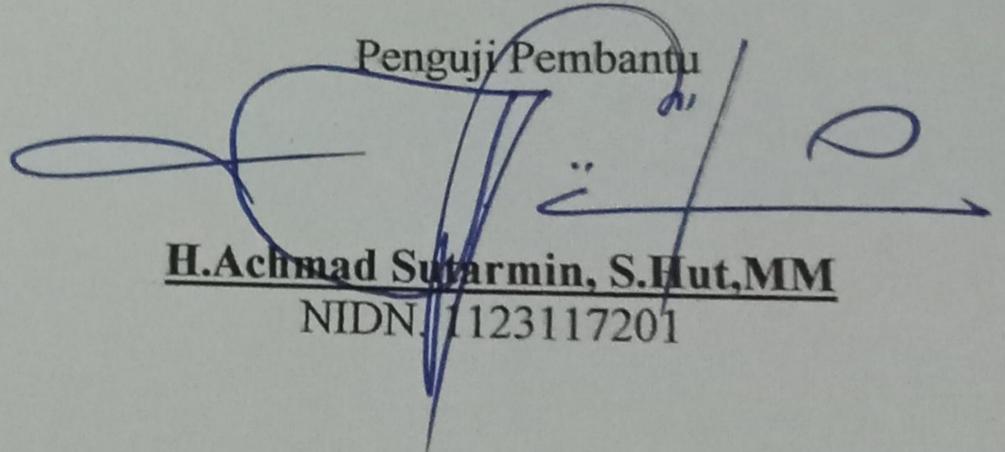
Edy Suryadi, SE, MM
NIDN. 1110026301

Pembimbing Pembantu



Miftahuljannah, SE,MM
NIDN. 1107028601

Penguji Pembantu

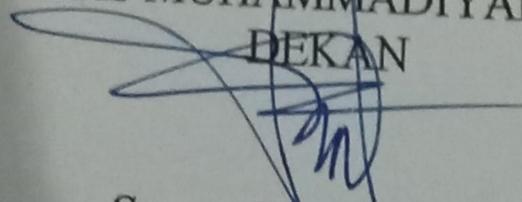


H. Achmad Suparmin, S.Hut,MM
NIDN. 1123117201

Sintang, 24 Agustus 2020

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
DEKAN**



Samsuddin, SE, M.Si
NIDN.1113117701

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the physical work environment on job satisfaction of Civil Servants (PNS) at the Family Planning Office for Women's Empowerment and Child Protection in Sintang Regency. The population in this study were all Civil Servants (PNS) who worked at the Women's Empowerment and Child Protection Planning Office of Sintang District with a total of 33 respondents. The sampling technique in this study uses saturated sampling technique. This type of research is quantitative research that aims to determine the relationship between the two dependent variables and the independent variable.

Data analysis tools used are simple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, the feasibility test of the model (F test). The results of simple linear regression analysis show the equation: $\hat{Y} = 2.451 + 0.441X$. The results of the correlation coefficient indicate an R value of 0.608 which indicates a strong correlation between the Physical Work Environment (X) and Job Satisfaction (Y). The value of R² (R Square) is 0.421 or 42.1%. This shows that the variable Y (Job Satisfaction) is influenced by 42.1% by the variable X (Physical Work Environment). The results of the Model Feasibility Test (F Test) show an F count of 25.885 and an F table of 2.03 so that F counts so that F count > F table (25.885 > 2.03) means that Ho is rejected and H1 is accepted. Besides comparing the F arithmetic and F tables also compare the significance value. A sig value of 0.00 < 0.05 means that it can be said that Ho is rejected and Ha is accepted. Means a simple linear regression model can be used to predict civil servant job satisfaction which is influenced by the physical work environment.

Keywords: Physical Work Environment, Job Satisfaction, Department of Family Planning Women's Empowerment and Child Protection Sintang District.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sintang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sintang dengan jumlah 33 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel terikat dan variabel bebas.

Alat analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji kelayakan model (uji F). Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan: $\hat{Y} = 2,451 + 0,441X$. Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,608 yang menunjukkan adanya korelasi kuat antara Lingkungan Kerja Fisik (X) dan Kepuasan Kerja (Y). Nilai R^2 (*R Square*) 0,421 atau 42,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Y (Kepuasan Kerja) dipengaruhi sebesar 42,1% oleh variabel X (Lingkungan Kerja Fisik). Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F) menunjukkan F hitung sebesar 25,885 dan F tabel sebesar 2,03 sehingga F hitung > F tabel ($25,885 > 2,03$) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Selain membandingkan F hitung dan F tabel juga membandingkan nilai signifikansinya. Nilai sig sebesar $0,00 < 0,05$ artinya dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja PNS yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sintang.

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| KATA PENGANTAR..... | i |
| ABSTRAK..... | iii |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| DAFTAR TABEL..... | vi |
| DAFTAR GAMBAR..... | viii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | ix |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Permasalahan..... | 9 |
| C. Pembatasan Masalah..... | 9 |
| D. Tujuan Penelitian..... | 10 |
| E. Manfaat Penelitian..... | 10 |
| F. Kerangka Pemikiran..... | 11 |
| G. Metode Penelitian..... | 13 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Lingkungan Kerja Fisik..... | 22 |
| B. Kepuasan Kerja..... | 26 |
| | |
| BAB III GAMBARAN UMUM | |
| A. Sejarah Singkat ASN dan PNS..... | 29 |
| B. Sejarah Singkat DKBP3A Kabupaten Sintang | 30 |
| C. Visi dan Misi DKBP3A Kabupaten Sintang..... | 31 |
| D. Struktur Organisasi DKBP3A Kabupaten Sintang..... | 32 |
| E. Kelompok Jabatan Fungsional..... | 34 |
| F. Tugas dan Fungsi DKBP3A Kabupaten Sintang | 34 |
| | |
| BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN | |
| A. Karakteristik Responden..... | 49 |
| B. Uji Instrumen..... | 54 |
| 1. Uji Validitas..... | 54 |
| 2. Uji Reliabilitas..... | 56 |
| 3. Uji Normalitas Data..... | 57 |
| C. Analisis Regresi Linier Sederhana..... | 58 |
| D. Koefisien Korelasi..... | 59 |
| E. Koefisien Determinasi..... | 60 |
| F. Uji Kelayakan Model..... | 60 |

| | | |
|---------------------|--------------------|----|
| BAB V | PENUTUP | |
| | A. Kesimpulan..... | 63 |
| | B. Saran..... | 64 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | | 66 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) | 2 |
| Tabel 1.2 Capaian Kinerja Utama (IKU) Tahun 2016-2018..... | 3 |
| Tabel 1.3 Jumlah dan Jenis Sarana dan Prasarana Tahun 2018..... | 4 |
| Tabel 1.4 Jumlah Tingkat Absensi PNS Tahun 2016-2018..... | 6 |
| Tabel 1.5 Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil..... | 7 |
| Tabel 1.6 Skala Likert..... | 17 |
| Tabel 1.7 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan..... | 20 |
| Tabel 4.1 Umur Responden..... | 49 |
| Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden..... | 50 |
| Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden..... | 50 |
| Tabel 4.4 Golongan/Ruang Responden..... | 51 |
| Tabel 4.5 Masa Kerja Responden..... | 51 |
| Tabel 4.6 Bagian Responden..... | 52 |
| Tabel 4.7 Gaji Responden Per Bulan..... | 52 |
| Tabel 4.8 Status Perkawinan Responden..... | 53 |
| Tabel 4.9 Jumlah Tanggungan Responden..... | 53 |
| Tabel 4.10 Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja Fisik..... | 54 |
| Tabel 4.11 Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja..... | 55 |
| Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja Fisik..... | 56 |
| Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja..... | 57 |

| | |
|---|----|
| Tabel 4.14 Uji Normalitas Data..... | 58 |
| Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana..... | 59 |
| Tabel 4.16 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi..... | 60 |
| Tabel 4.17 Nilai F hitung (ANOVA ^b)..... | 61 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran Permasalahan Penelitian..... | 13 |
| Gambar 3.1 Struktur Organisasi..... | 33 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran 1. Kuesioner..... | 68 |
| Lampiran 2. Identitas Responden..... | 73 |
| Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Responden Lingkungan kerja Fisik..... | 75 |
| Lampiran 4. Tabulasi Jawaban Responden Kepuasan Kerja..... | 76 |
| Lampiran 5. <i>Correlations</i> Variabel Lingkungan Kerja Fisik..... | 77 |
| Lampiran 6. <i>Correlations</i> Variabel Kepuasan Kerja..... | 80 |
| Lampiran 7. <i>Reliability</i> Variabel Lingkungan Kerja Fisik | 83 |
| Lampiran 8. <i>Reliability</i> Variabel Kepuasan Kerja..... | 84 |
| Lampiran 9. <i>Regression</i> | 85 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Keberhasilan pencapaian pembangunan tidak hanya diukur dari pencapaian ekonomi semata, tetapi juga dilihat dari pembangunan sumber daya manusianya. Pembangunan kualitas hidup manusia merupakan upaya terus-menerus yang dilakukan pemerintah dalam rangka mencapai hidup yang lebih baik.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi, karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi karena sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil.

ASN sebagai sumber penggerak kegiatan instansi pemerintah yang harus diberdayakan semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat luas. Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DKBP3A) Kabupaten Sintang adalah organisasi perangkat daerah jajaran Pemerintahan Kabupaten Sintang yang melaksanakan tugas pokok terkait keluarga berencana, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Kantor Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DKBP3A) Kabupaten Sintang terletak di Jalan Dr. Wahidin Sudirohusodo, Baning Kota,

Kecamatan Sintang Kabupaten Sintang.Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DKBP3A) memiliki ketersediaan SDM yang dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat luas. Berikut jumlah ASN pada Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DKBP3A) Kabupaten Sintang.

Tabel 1.1
Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan
Perlindungan Anak Kabupaten Sintang
Jumlah ASN Menurut Bagian
Tahun 2019

| No | Bagian | PNS | Non Pns | Jumlah |
|----|--|-----------|-----------|-----------|
| 1 | Kepala Dinas | 1 | - | 1 |
| 2 | Sekretaris Dinas | 1 | - | 1 |
| 3 | Bidang Pengendalian Penduduk dan Informasi | 4 | 2 | 6 |
| 4 | Bidang Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera | 5 | 2 | 7 |
| 5 | Bidang Pemberdayaan Perempuan | 6 | 2 | 8 |
| 6 | Bidang Perlindungan dan Kesejahteraan Anak | 5 | 2 | 7 |
| 7 | Sub Bagian Umum dan Aparatur | 3 | 1 | 4 |
| 8 | Sub Bagian Keuangan dan Program | 4 | 2 | 6 |
| 9 | Sub Bagian Perlengkapan | 4 | 5 | 9 |
| | Total | 33 | 15 | 48 |

Sumber : DKBP3A Kabupaten Sintang, Tahun 2019

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat jumlah ASN pada Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sintang Tahun 2019 dengan total 48 orang, yang terdiri dari 68,75% Pegawai Negeri Sipil

dan 31,25% tenaga honorer. PNS paling banyak di Bidang Pemberdayaan Perempuan berjumlah 18,18% sedangkan non PNS paling banyak di Bidang Perlengkapan dengan jumlah 33,33%..

Berdasarkan laporan instansi pemerintah Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DKBP3A) Kabupaten Sintang di lembar perolehan capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) terdapat 4 (empat) sasaran serta target dan realisasi yang sudah ditetapkan selama Tahun 2016-2018 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan
Perlindungan Anak Kabupaten Sintang
Target dan Realisasi Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)
Tahun 2016-2018

| No | Sasaran | Target (%) | Realisasi (%) | | |
|----|--|------------|---------------|------|------|
| | | | 2016 | 2017 | 2018 |
| 1 | Terwujudnya keluarga berkualitas bahagia dan sejahtera dengan jumlah anak yang ideal | 76 | 51 | 62 | 68 |
| 2 | Terselenggaranya pemutakhiran data hasil pendataan keluarga dengan pengembangan aplikasi analisa | 63 | 45 | 60 | 59 |
| 3 | Terwujudnya kualitas hidup perempuan di segala bidang kesetaraan gender dan perlindungan perempuan | 80 | 73 | 79 | 79 |
| 4 | Terciptanya kualitas hidup dan perlindungan anak menuju anak Indonesia yang berkualitas dan bermoral | 73 | 71 | 73 | 74 |
| | Rata-rata | 73 | 60 | 68 | 70 |

Sumber : Analisis DKBP3A Kabupaten Sintang, 2019

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa realisasi capaian kinerja pada Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DKBP3A) Kabupaten Sintang setiap Tahun mengalami peningkatan yang

cukup baik. Realisasi Tahun 2017 meningkat sebesar 13,33% dan pada Tahun 2018 meningkat sebesar 2,94%. Berdasarkan dari laporan Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) bahwa masing-masing target memiliki jumlah yang berbeda karena itu sudah menjadi ketetapan dan peraturan dari Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sintang. Menurut Kasubag Aparatur dan Umum Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sintang penyebab tidak tercapainya target kinerja salah satunya adalah akses ke tempat tugas di pelosok desa yang relatif sulit dijangkau.

Salah satu sumber daya yang mendukung untuk kelancaran pelaksanaan tugas adalah sarana dan prasarana yang memadai. Berikut akan disajikan sarana dan prasarana Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sintang :

Tabel 1.3
Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan
Perlindungan Anak Kabupaten Sintang
Jumlah dan Jenis Sarana dan Prasarana
Tahun 2019

| No | Jenis Barang | Jumlah | Keterangan |
|----|-----------------------------------|---------|--------------|
| 1 | Gedung Kantor | 1 Unit | Rusak Sedang |
| 2 | Gudang Pertemuan/Rapat | 1 Unit | Rusak Ringan |
| 3 | Gudang Alat Kontrasepsi | 1 Unit | Baik |
| 5 | Rumah Jaga | 1 Unit | Baik |
| 6 | Garasi | 1 Unit | Baik |
| 7 | Kantor Unit Pelaksanaan (UPT) PKB | 14 Unit | Baik |
| 8 | Rak Besi/Metal | 3 Buah | Baik |
| 9 | Filling Kabinet | 7 Buah | Baik |
| 10 | Brankas | 1 Buah | Baik |
| 11 | Mesin Presensi | 1 Buah | Rusak |

Tabel 1.3
(Lanjutan)

| | | | |
|----|---|---------|---------------------|
| 12 | Lemari Kaca | 3 Buah | Baik |
| 13 | Lemari Kayu | 8 Buah | Baik |
| 14 | Lemari Arsip | 12 Buah | Baik |
| 15 | Rak Kayu | 1 Buah | Baik |
| 16 | Rak Arsip Buku | 3 Buah | Baik |
| 17 | Kursi Besi/Metal | 96 Buah | Baik |
| 18 | Kursi Tamu | 8 Buah | Baik |
| 19 | Kursi Direksi | 4 Buah | Baik |
| 20 | Meja Kerja | 28 Buah | Baik |
| 21 | Meja Rapat | 8 Buah | Baik |
| 22 | Meja Kerja | 28 Buah | Baik |
| 23 | AC Split | 8 Buah | Baik |
| 24 | Televisi | 1 Buah | Baik |
| 25 | <i>Desk Stand</i> | 1 Buah | Baik |
| 26 | <i>Subwoofer</i> | 1 Buah | Baik |
| 27 | <i>Loudspeaker</i> | 1 Buah | Baik |
| 28 | Kamera Digital | 1 Buah | Baik |
| 29 | <i>Pc Unit</i> | 20 Buah | Baik |
| 30 | <i>Laptop</i> | 16 Buah | Baik |
| 31 | <i>Printer</i> | 21 Buah | Baik |
| 32 | <i>Microphone Wireless</i> | 1 Buah | Baik |
| 33 | <i>Power Amplifier</i> | 1 Buah | Baik |
| 34 | <i>Stand Microphone</i> | 2 Buah | Baik |
| 35 | <i>Microphone Kabel</i> | 2 Buah | Baik |
| 36 | <i>Mixer</i> | 1 Buah | Baik |
| 37 | <i>Stand Speaker</i> | 1 Buah | Baik |
| 38 | <i>Proyektor</i> | 15 Buah | Baik |
| 39 | <i>Faximile</i> | 1 Buah | Baik |
| 40 | Tangga Aluminium | 1 Unit | Baik |
| 41 | Kendaraan Dinas Roda 4 | 3 Unit | Baik |
| 42 | Kendaraan Pengangkut Akseptor Micro Bus (<i>Hiace</i>) | 1 Unit | Baik |
| 43 | Mobil Unit Pelayanan | 1 Unit | Baik |
| 44 | Mobil Unit Penerangan | 1 Unit | Baik |
| 45 | Mobil PP Dan PA | 1 Unit | Baik |
| 46 | Kendaraan Dinas Roda 2 | 70 Unit | 20 Unit Rusak Berat |

Sumber : DKBP3A Kabupaten Sintang, Tahun 2019

Dari Tabel 1.3 di atas sudah kita ketahui ada 46 sarana dan prasarana pada Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sintang di antaranya ada yang rusak ringan berjumlah 1 unit, rusak sedang 1, dan rusak berat 20 unit.

Selanjutnya, tingkat kehadiran Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sintang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.4
Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan
Anak Kabupaten Sintang
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil (PNS)
Tahun 2016-2018

| Tahun | Hari Kerja (Hk) | Jumlah Pegawai (JP) | HK X JK | Absensi | | | Jumlah Absensi | Tingkat Absensi (%) |
|-------|-----------------|---------------------|---------|---------|------|------|----------------|---------------------|
| | | | | Sakit | Izin | Alpa | | |
| 2016 | 245 | 43 | 10.535 | 5 | 21 | 28 | 54 | 0,51 |
| 2017 | 240 | 36 | 8.640 | 3 | 3 | - | 6 | 0,23 |
| 2018 | 239 | 33 | 7.887 | - | 21 | 18 | 39 | 0,49 |

Sumber : DKBP3A Kabupaten Sintang

Dari Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa tingkat absensi di Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sintang pada Tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 0,23%. Namun pada Tahun 2018 mengalami kenaikan menjadi sebesar 0,49%.

Untuk menghitung tingkat absensi adalah dengan menggunakan rumus berikut :

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100 \%$$

Sumber : Hasibuan (2016:51)

Hasibuan (2016: 203) menyatakan : “Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah”. Menurut Wibowo (2017: 419) : “ Apabila kepuasan meningkat, kemangkiran akan turun. Penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan terdapat hubungan negatif yang lemah antara kepuasan dan kemangkiran. Oleh karena itu, manajer akan menyadari setiap penurunan signifikan dalam kemangkiran akan meningkatkan kepuasan kerja”.

Adapun nilai prestasi kerja PNS di Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KBP3A) Kabupaten Sintang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.5
Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan
Anak Kabupaten Sintang
Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2016 - 2018

| Tahun | Rata-Rata | Persentase % |
|-------|-----------|--------------|
| 2016 | 87,10 | - |
| 2017 | 86,96 | (0,16) |
| 2018 | 87,53 | 0,65 |

Sumber : DKBP3A Kabupaten Sintang 2019

Dari Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa pada Tahun 2017 rata-rata prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil mengalami penurunan sebesar 0,16%, kemudian di Tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 0,65%. Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai

Negeri Sipil (PNS) ini, dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut :

1. Sangat baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 110-120.
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90
3. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70<- angka 90
4. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 - 70 angka
5. Sangat kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka <50

Maka berdasarkan dari nilai rata-rata prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Dinas (KBP3A) tersebut dikategorikan cukup karena memiliki nilai dengan angka <- 90.

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000) dalam Wibowo (2017: 420) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja : “Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja dan prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan”.

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018 : 222) :

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai maka karyawan tidak betah di tempat kerja karena merasa kurang puas dengan kondisi yang demikian sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sintang”**

B. Permasalahan

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sintang.

C. Pembatasan Masalah

Untuk membatasi permasalahan sehingga pembahasan lebih jelas dan terarah maka penulis membatasi permasalahan penelitian pada :

1. Lingkungan Kerja Fisik dibatasi pada :

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Bising
- d. Penggunaan warna
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan bekerja

2. Kepuasan Kerja dibatasi pada

- a. Upah
- b. Pekerjaan

c. Kesempatan Promosi

d. Penyelia

e. Rekan Sekerja

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Keluarga Berencana PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN SINTANG.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan menjadi pengetahuan bagi penulis dalam melakukan penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penulisan laporan.

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan dan evaluasi bagi Dinas Keluarga Berencana PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN SINTANG.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi untuk para mahasiswa yang melakukan penelitian di bidang yang sama.

F. Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya setiap manusia yang bekerja ingin memiliki rasa nyaman karena dengan kenyamanan yang didapat pada lingkungan kerja pasti akan berpengaruh terhadap kepuasan dalam bekerja.

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018: 213-214) :

Lingkungan kerja fisik yakni semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan karyawan adalah pusat kerja, meja, kursi dan lain sebagainya. Sedangkan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018:215-220) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak
6. Keamanan bekerja

Edison dkk (2018: 213) menyatakan:”Suasana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan atau anggota dalam melaksanakan pekerjaannya, tentunya dapat berimplikasi pada kepuasan kerja”.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1993) dalam Edison dkk (2018:210):“Kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya”.

Dimensi kepuasan kerjamenurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly dalam Edison, dkk (2018:213) adalah sebagai berikut :

1. Upah, jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
2. Pekerjaan, keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan promosi, tersedia kesempatan untuk maju
4. Penyelia, kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan
5. Rekan sekerja, keadaan dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Beberapa penelitian terdahuluyang menjadi rujukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Agustini dkk (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Bank Tabungan Negara Cabang Medan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Penelitian Pangestu dkk (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PerumPerhutani Ngawi), menunjukkan secara simultan lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Penelitian Eka S dkk (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang), menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Menurut Siregar (2013:16) : “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”.

Data primer yang digunakan penelitian ini diperoleh dengan cara sebagai berikut:

1) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:193) : “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”

Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada seluruh PNS di Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sintang.

2) Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:188) : “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan Kasubag Aparatur Umum.

3) Observasi

Menurut Sugiyono (2016:145) : ” Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain”. Dalam penelitian ini penulis turun ke lapangan untuk mengamati lingkungan kerjadi Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sintang.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang sudah tersedia pada DKBP3A Kabupaten Sintang, antara lain jumlah ASN, jumlah absensi, nilai prestasi kerja pegawai, jumlah sarana dan prasarana, target dan realisasi pekerjaan, gambaran umum instansi dan data lainnya.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:119) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan Anak Kabupaten Sintang sebanyak 33 orang pada Tahun 2019.

b. Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampling jenuh.

Sugiyono (2017: 126) :

Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan Anak Kabupaten Sintang yang berjumlah 33 orang pada Tahun 2019.

4. Variabel Penelitian

Sugiyono (2016 : 39) : “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik (X). Sugiyono (2016 : 39) : “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

5. Skala Pengukuran

Untuk memudahkan pengukuran maka digunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:136) : “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan menggunakan skala likert ini penulis dapat

mengukur setuju atau tidak setujunya seseorang terhadap pernyataan mengenai lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja .

Skor penilaian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.6
Skor Penilaian Dengan Skala Likert

| Penilaian | Skort |
|---------------------------|-------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrument

1) Validitas

Menurut Siregar (2013:46) : “Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur (*e valid measure if it succesfully measure the phenomenon*)”.Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2](n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber : Siregar (2013: 48)

Di mana :

n = Jumlah responden

x = Skor variabel (jawaban responden)

y = Skor total dari variabel (jawaban responden)

2) Reliabilitas

Menurut Siregar (2013: 55) : “Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Menurut Siregar (2013: 57) : “Kriteria instrument penelitian dikatakan reliable dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6”.

Rumus yang digunakan untuk menentukan reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber : Siregar (2013: 58)

Di mana :

r_{11} : Koefisien reliabilitas instrumen

k : Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir

σ_1^2 : Varian total

b. Uji Normalitas Data

Uji yang dipilih dalam penelitian ini adalah uji *kolmogorov smirnov*.

Siregar (2013: 148) :

Uji *kolmogorov smirnov* digunakan untuk menguji ‘*goodness of fit*’ antar distribusi sampel dan distribusi lainnya, uji ini membandingkan serangkaian data pada sampel terhadap distribusi normal serangkaian nilai dengan mean dan standar deviasi yang sama. Singkatnya uji ini dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi beberapa data.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2013: 284) :”Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*Independent*) dan satu variabel tak bebas (*Dependent*)”. Adapun persamaan rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b.X$$

Sumber Siregar (2013:284)

Di mana:

Y : variabel terikat (kepuasan kerja)

X : variabel bebas (lingkungan kerja fisik)

a dan b : konstanta

d. Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2013: 251) :”Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel.” Nilai korelasi ($r = (-1 \leq 0 \leq 1)$) “. Rumus korelasi *Pearson product moment* :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Sumber : Siregar (2013: 252)

n= jumlah data (responden); X = variabel bebas ; Y = variabel terikat

Interpretasi mengenai nilai korelasi dan kekuatan hubungan kedua variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.7
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

| No | Nilai Korelasi (r) | Tingkat Hubungan |
|----|--------------------|------------------|
| 1 | 0,00 - 0,199 | Sangat Lemah |
| 2 | 0,20 - 0,399 | Lemah |
| 3 | 0,40 - 0,599 | Cukup |
| 4 | 0,60 - 0,799 | Kuat |
| 5 | 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber : Siregar (2013 : 251-252)

e. Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2013:252) : “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

Rumus koefisien determinasi yaitu :

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Sumber : Siregar (2013: 252)

g. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2015:159) : “Uji F atau *Goodnes of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”. Pengujian kelayakan model dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{hit} > F_{tabel}(a, k-1, n-k)$, maka H_0 ditolak

Jika $F_{hit} < F_{tabel}(a, k-1, n-k)$, maka H_0 diterima

Dimana:

H_0 = Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi nilai kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik..

H_1 = Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi nilai kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan PNS yang bekerja di Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sintang sebagian besar responden berumur antara 46-55 tahun, berjenis kelamin perempuan, berpendidikan S1, memiliki golongan/ruang III/d, memiliki masa kerja antara 21-30 tahun, bekerja di Bagian Operasional KB dan KR, mendapat gaji per bulan sebesar Rp.3.500.000,00 – Rp.4.499.999,00, sudah kawin, dan memiliki jumlah tanggungan antara 2-3 orang.
2. Model persamaan regresi linier sederhana dapat dituliskan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b X$$

$$\hat{Y} = 2,451 + 0,441X$$

Konstanta a sebesar 2,451 mengandung arti bahwa jika nilai lingkungan kerja fisik adalah 0 (nol), maka kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 2,451. Apabila nilai lingkungan kerja fisik mendapat sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja PNS Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan

Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sintang akan meningkat sebesar 0,441 satuan.

3. Nilai korelasi sebesar 0,608 menunjukkan bahwa adanya hubungan korelasi antara variabel X(Lingkungan Kerja Fisik) dan Y(Kepuasan Kerja) dengan tingkat korelasi kuat dan positif. Jadi semakin tinggi nilai X (Lingkungan Kerja Fisik) maka semakin tinggi pula nilai Y (Kepuasan Kerja).
4. Nilai R^2 (R Square) sebesar 0,421 atau 42,1% menunjukkan bahwa variabel Y (Kepuasan Kerja) dipengaruhi sebesar 42,1% oleh variabel X (Lingkungan Kerja Fisik), sedangkan sisanya 57,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
5. Nilai F hitung sebesar 25,885 dan F tabel sebesar 2,03 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,885 > 2,03$) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Selain membandingkan F hitung dan F tabel juga membandingkan nilai signifikansinya. Nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja PNS yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan untuk instansi yang menjadi objek penelitian dan untuk penelitian selanjutnya. Dinas Keluarga Berencana PEMBERDAYAAN Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sintang

sebaiknya lebih memperhatikan kondisi lingkungan sekitar tempat PNS bekerja, karena berdasarkan hasil jawaban responden kebanyakan kurang puas dengan warna dinding kantor yang sudah mulai kusam, dan sesama rekan kerja harus saling bekerja sama agar pekerjaan lebih mudah dikerjakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini Fauzia, Aidil Putra , Sastika Dumenta. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan. Niagawan. Vol 07 (01), 30
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Bandung: Alfabeta
- Eka Silvia Dwi, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. Administrasi Bisnis. Vol 40 (01), 76
- Gani, Irwan dan Siti Amalia. 2015. Alat Analisis Data : *Aplikasi Statistik untuk Penentuan Bidang Ekonomi dan Sosial*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Hasibuan, Malayu.S.P.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT Bumi Aksara
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. 2018. DKBPPPA**
- Pangestu, Zulfahmi Septian Dwi, Mochammad Djudi Mukzam dan Ika Ruhana.2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). Administrasi Bisnis Vol 43 (01), 157
- Sedarmayanti. 2018. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Sugiyono 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

..... 2017. *Metode Penelitian Kombinasi* .Cetakan ke sembilan. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke sembilan. Jakarta. Kencana

Suwardi dan Daryanto. 2018. *Keselamatan dan Kesehatan Lingkungan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Gava Media

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok. PT Raja Grafindo Persada

Undang-Undang Nomor 5 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2104.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini Fauzia, Aidil Putra , Sastika Dumenta. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan. Niagawan. Vol 07 (01), 30
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Bandung: Alfabeta
- Eka Silvia Dwi, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. Administrasi Bisnis. Vol 40 (01), 76
- Gani, Irwan dan Siti Amalia. 2015. Alat Analisis Data : *Aplikasi Statistik untuk Penentuan Bidang Ekonomi dan Sosial*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Hasibuan, Malayu.S.P.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT Bumi Aksara
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. 2018. DKBPPPA**
- Pangestu, Zulfahmi Septian Dwi, Mochammad Djudi Mukzam dan Ika Ruhana.2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). Administrasi Bisnis Vol 43 (01), 157
- Sedarmayanti. 2018. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Sugiyono 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Kombinasi* .Cetakan ke sembilan. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke sembilan. Jakarta. Kencana

Suwardi dan Daryanto. 2018. *Keselamatan dan Kesehatan Lingkungan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Gava Media

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok. PT Raja Grafindo Persada

Undang-Undang Nomor 5 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2104.