

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN UKM PROV. JAWA TIMUR

Linda Safitri Wulandini¹, I Ketut Surabagiarta², Evita Purnaningrum³

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

Email : lindasafitriwulandini@gmail.com¹, i.ketut.surabagiarta51@gmail.com²,
purnaningrum@unipasby.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini berlokasi di Dinas Koperasi dan UKM Prov. Jawa Timur dengan sampel 40 pegawai dengan Sampling Purposive. Data yang digunakan ialah kuesioner dan dokumentasi. Analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh penelitian ini kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Prov. Jawa Timur yang mempunyai pengaruh oleh motivasi dan lingkungan yang memiliki terpengaruh signifikan. Variabel independen memiliki keterpengaruh sebesar 5,348. Maka dari analisis tersebut dikatakan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Motivasi akan mempengaruhi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, jika suatu perusahaan memberikan motivasi kepada karyawannya dengan optimal, sehingga kepuasan kerja akan naik. Dengan begitu lingkungan kerja, semakin baik lingkungan kerja di perusahaan akan membuat karyawan akan merasa nyaman maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research is located in the Office of Cooperatives and UKM in East Java Province with a sample of 40 employees with purposive sampling. The data used are questionnaires and documentation. The analysis used multiple linear regression. The results obtained from this study are the job satisfaction of East Java Provincial Cooperatives and UKM Department employees who are influenced by motivation and the environment which has a significant impact. The independent variable has an influence of 5,348. So from the analysis it is said that motivation and work environment variables simultaneously influence work satisfaction. Motivation will affect employees in carrying out their work, if a company provides motivation to its employees optimally, so job satisfaction will rise. That way the work environment, the better the work environment in the company will make employees feel comfortable, the impact on employee job satisfaction.

Keywords: Motivation, Work Environment, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu perusahaan harus berkembang baik untuk memenuhi kebutuhan konsumen maupun untuk mengembangkan dan mengelola sumber daya. Untuk tercapainya tujuan setiap perusahaan diharuskan memikirkan pentingnya peranan SDM yang mampu mengontrol dan mengelola organisasi atau perusahaan dengan baik dan profesional.

Untuk melaksanakan pekerjaan setiap karyawan juga harus melakukan pekerjaannya dengan cara memotivasi dirinya agar saat bekerja karyawan bisa bekerja dengan maksimal. Karena tingginya motivasi saat bekerja peningkatan rasa kepuasan kerja karyawan, maka perusahaan harus memperhatikan karyawannya dengan baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Tercapainya

dalam menentukan keberhasilan dalam perusahaan karyawan merupakan aset berharga. Memotivasi karyawan agar dalam melaksanakan tugasnya akan lebih baik dan produktif. Begitupun ada cara lain untuk memotivasi karyawan dengan salah satunya adalah membangunnya komunitas. Sehingga terciptanya komunitas karyawan akan terlihat solid. Cara kedua agar karyawan termotivasi adalah sesekali adanya penawaran istimewa terkait profesinya.

Tak hanya motivasi, kondisi lingkungan kerja harus diperhatikan agar karyawan bisa bekerja secara maksimal dan akan meningkatnya rasa kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik ada terpengaruhnya tingkat rasa kepuasan karyawan. Lingkungan dikatakan yang layak apabila seseorang pekerja akan mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya secara aman dan nyaman. Terpenuhnya fasilitas di lingkungan kerja karyawan akan terjamin rasa kenyamanan di ruang kerjanya. Fasilitas tersebut seperti adanya toilet yang layak dan terdapat tempat informasi yang terkait. Adapun hal-hal yang juga harus dihidari agar menciptakan pertemanan yang solid adalah mengganggu rekan kerja saat rapat, merasa kecemburuan antar karyawan, dan ketidaksetaraan pendapat berakibatkan permusuhan antar rekan kerja.

Terbentuknya perusahaan memiliki tujuan agar pencapaian menunjukkan hasil kinerja yang selalu maksimal. Kepuasan pada karyawan juga harus diperhatikan agar karyawan tersebut merasa puas dan pantas dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan survei terdapat faktor utama yang menentukan kepuasan kerja adalah keseimbangan kehidupan ditempat kerja, feedback dan desakan dari atasannya.

Berkaitan dengan kepuasan pegawai sebagai panutan atau contoh yang baik pimpinan dan bawahannya pada Dinas Koperasi dan UKM Prov. Jawa Timur dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional. Penelitian ini untuk mengetahui motivasi dan lingkungan kerja apakah memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian ini manfaat untuk perusahaan untuk memotivasi karyawannya, agar tujuan perusahaan akan tercapai.

Uraian tersebut dapat dijabarkan sebagai perumusan masalah yaitu: 1. Apakah motivasi terpengaruh pada kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Prov. Jawa Timur?. 2. Apakah lingkungan kerja terpengaruh pada kepuasan kerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Prov. Jawa Timur?. 3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja terpengaruh secara simultan pada kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Prov. Jawa Timur?.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun tujuan masalah yaitu: 1. Mengetahui terpengaruhnya motivasi pada kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Prov. Jawa Timur. 2. Mengetahui terpengaruhnya lingkungan kerja pada kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Prov. Jawa Timur. 3. Mengetahui terpengaruhnya motivasi dan lingkungan kerja terpengaruhnya secara simultan pada kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Prov. Jawa Timur.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Sedarmayanti (2017:154) mendefinisikan motivasi kerja ialah dorongan terhadap tindakan dan perilaku manusia dalam tercapainya suatu tujuan. Perilaku manusia sangat penting agar bisa mengukur seberapa dia termotivasi saat menjalankan tugasnya. Adapun terdapat elemen yang terkandung dalam motivasi yaitu bertindak, memfokuskan dan menjaga intensitas bersifat terus menerus.

Lingkungan Kerja

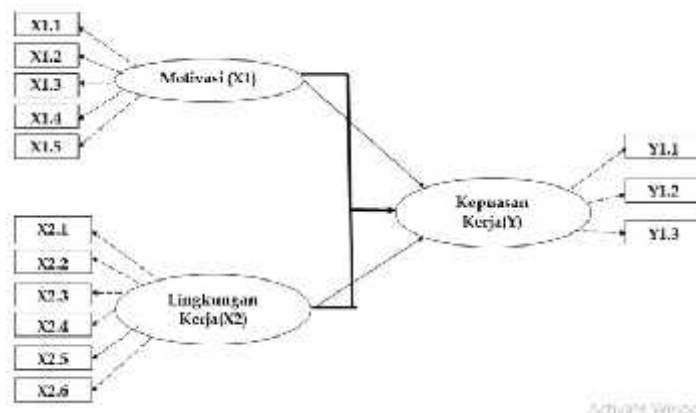
Suwardi dan Daryanto (2018:209) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah apapun yang disekitar area lingkungan kerja harus diperhatikan saat karyawan bekerja. Lingkungan kerja juga menimbulkan rasa kesenangan karyawan jika disekitar area kerja itu terdapat lingkungan yang bersih, aman dan nyaman. Dimana karyawan merasakan lelah dan kurang semangat kerja, dengan musik juga bisa mengurangi stres dalam menjalankan tugasnya.

Kepuasan Kerja

Hasibuan (2008:202) menjelaskan kepuasan kerja merupakan hasil yang diciptakan oleh manusia itu sendiri. Perasaan dan penilaian juga menjadi hubungan karyawan dalam bekerja yang mampu memenuhi harapan dan kebutuhan.

KERANGKA PEMIKIRAN

Terdapat skematis kerangka pikir, dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

- = Pengaruh parsial
- = Pengaruh simultam
- - - - -→ = Menunjukkan indikator

HIPOTESIS

Adapun hipotesis di penelitian adalah :

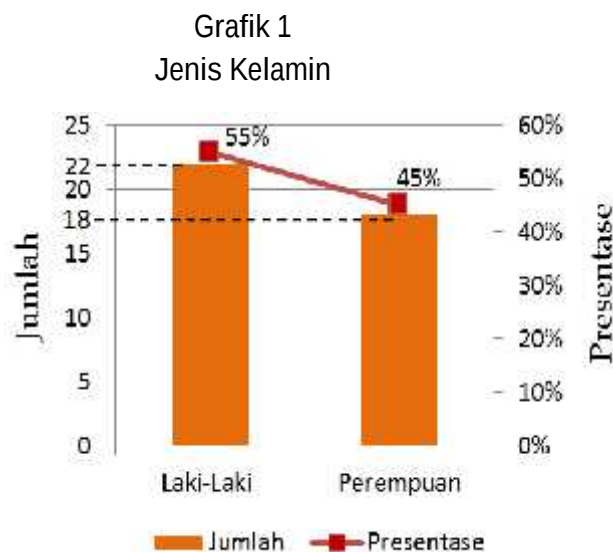
- H1 : Terpengaruhnya motivasi secara parsial atas kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Prov. Jawa Timur.
- H2 : Terpengaruhnya lingkungan kerja secara parsial atas kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Prov. Jawa Timur.
- H3 : Terpengaruhnya motivasi dan lingkungan kerja secara simultan atas kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Prov. Jawa Timur.

METODE

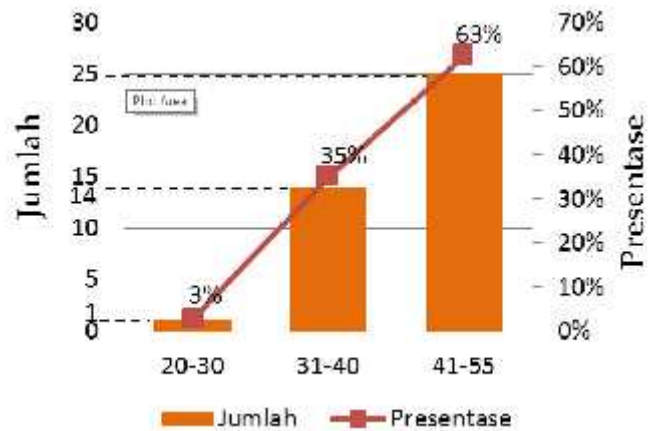
Penelitian ini menggunakan sampel 40 pegawai dengan Sampling Purposive. Pengambilan data dilakukan penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Analisa yang digunakan analisis linier berganda dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 24. Uji validitas bahwa semua item dan setiap pernyataan mempunyai korelasi yang signifikan 0,3, maka dapat disimpulkan bahwa item-item dalam kuesioner secara keseluruhan dinyatakan valid. Uji Reliabilitas merupakan untuk menghitung nilai koefisien alpha dari semua variabel, dikatakan instrumen tersebut memiliki nilai reliabel yang tinggi jika alpha cronbach > 0,6.

HASIL PENELITIAN

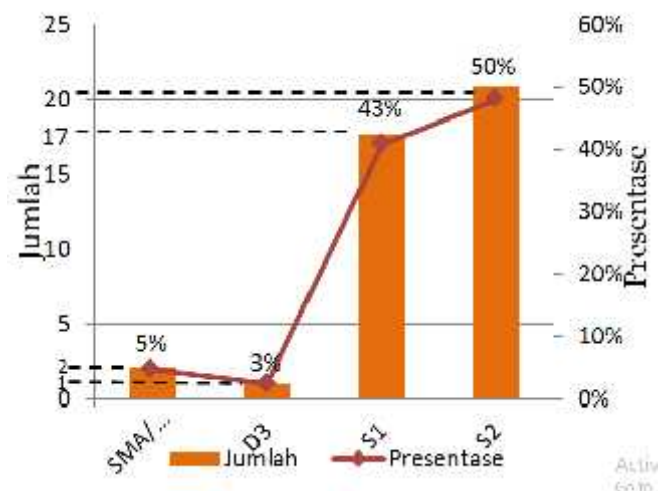
1. Karakter Responden



Grafik 2
Usia



Grafik 3
Tingkat Pendidikan



2. Hasil Instrumen Penelitian

Setelah mendeskripsikan sampel, peneliti melakukan uji validitas dan reabilitas untuk mengecek kesahihan dan kehandalan kuesioner setelah penyebaran kuesioner. Pengujian tersebut memiliki hasil yang dapat dilihat dari tabel :

a. Uji Validitas

Tabel 1
Validitas

Variabel	Pernyataan	Hasil Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1_1	0,687 ^{***}	0,3	Valid
	X1.1_2	0,596 ^{***}	0,3	Valid
	X1.2_1	0,658 ^{***}	0,3	Valid
	X1.2_2	0,352 ^{***}	0,3	Valid
	X1.3_1	0,621 ^{***}	0,3	Valid
	X1.3_2	0,713 ^{***}	0,3	Valid
	X1.4_1	0,797 ^{***}	0,3	Valid
	X1.4_2	0,537 ^{***}	0,3	Valid
	X1.5_1	0,500 ^{***}	0,3	Valid
	X1.5_2	0,554 ^{***}	0,3	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1_1	0,453 ^{***}	0,3	Valid
	X2.1_2	0,557 ^{***}	0,3	Valid
	X2.2_1	0,710 ^{***}	0,3	Valid
	X2.2_2	0,873 ^{***}	0,3	Valid
	X2.3_1	0,614 ^{***}	0,3	Valid
	X2.3_2	0,553 ^{***}	0,3	Valid
	X2.4_1	0,875 ^{***}	0,3	Valid
	X2.4_2	0,866 ^{***}	0,3	Valid
	X2.5_1	0,672 ^{***}	0,3	Valid
	X2.5_2	0,408 ^{***}	0,3	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	X2.6_1	0,525 ^{***}	0,3	Valid
	X2.6_2	0,688 ^{***}	0,3	Valid
	Y1.1_1	0,818 ^{***}	0,3	Valid
	Y1.1_2	0,803 ^{***}	0,3	Valid
	Y1.2_1	0,606 ^{***}	0,3	Valid
	Y1.2_2	0,736 ^{***}	0,3	Valid
	Y1.3_1	0,595 ^{***}	0,3	Valid
	Y1.3_2	0,625 ^{***}	0,3	Valid

Dari tabel diatas diketahui nilai r_{hitung} pada setiap pernyataan lebih besar dari r_{tabel} . Yang mempunyai nilai korelasi signifikan diatas 0,3. Jadi semua pernyataan valid dan data bisa dipergunakan.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi (X1)	0,871	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,893	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,858	0,6	Reliabel

Pada tabel diatas nilai Conbach's Alpha (α) > 0,6 maka kuesioner yang dipakai sangat reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

Sebagai menguji kelayakan model analisis lini er berganda peneliti melakukan uji normalitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, multikolinieritas. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada :

1) Uji Normalitas

Tabel 3
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66943129
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.095
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Pada tabel diatas hasil uji normalitas, nilai Asymp. Sig (2-tailed) Residual sebesar 0,002>0,05. Jadi dapat dinyatakan data tersebut berdistribusi normal.

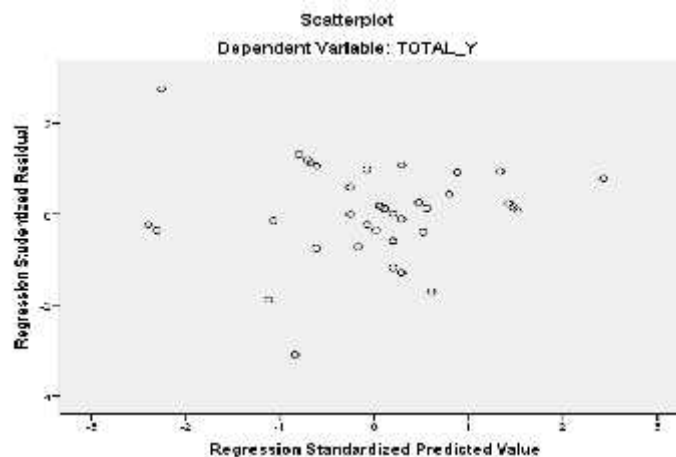
2) Uji Autokorelasi

Tabel 4
Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.797 ^a	.678	.608	1.71396	2.271

Hasil tabel uji autokorelasi diperoleh nilai durbin watson 2,271 yang berada diantara nilai 1,5 - 2,5. Maka peneltian ini tidak ada gejala autokorelasi.

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar Scatterplot diatas bahwa ini terlihat jelas pada pola tersebut tidak memiliki pola yang jelas dan penyebaran titik-titik menyebar dengan acak, pola tertentu dan titik-titik data menyebar dibawah dan diatas angka 0 (nol) pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan pada pengujian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Multikolinieritas

Tabel 5
Uji Multikolinearitas

Model (Constant)	Collinearity Tolerance	Statistic VIF
Motivasi	0,762	1,312
Lingkungan Kerja	0,762	1,312

Pada pengujian ini diperoleh nilai VIF variabel motivassi 1,312 (<10) dan variabel lingkungan kerja 1,312 (<10). Maka dinyatakan regresi linier berganda ini bebas dari multikolonieritas.

d. Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients Beta	t hitung	Sig.	Kel
Constant	2,083		0,700	0,489	Sig.
Motivasi (X1)	0,199	0,283	2,464	0,018	Sig.
Lingkungan Kerja (X2)	0,295	0,615	5,348	0,000	Sig.
R				0,792 ^a	
R Square				0,628	
F hitung				31,183	
Sig. F				0,000 ^b	
A				0,000	
Keterangan					
Jumlah data				40	
Dependen Variabel				Kepuasan Kerja	

Berikut ini adalah model persamaan regresi:

$$Y=2,083+0,199X_1+0,295X_2+e$$

Maka analisis dari dapat dijelaskan persamaan regresi, sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) 2,083 bahwa variabel idependen (variabel bebas) sama dengan nol, maka variabel dependen (variabel terikat) akan sebesar 2,083.
- Nilai koefisien variabel motivasi 0,199 menghasilkan besarnya terpengaruhnya motivasi terhadap kepuasan kerja. Koefisien ini mempunyai keterpengaruhan secara searah terhadap kepuasan kerja.
- Nilai koefisien variabel lingkungan kerja 0,295 yang menghasilkan besarnya terpengaruhnya lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Koefien ini mempunyai keterpengaruhan secara searah terhadap kepuasa kerja.
- “e” merupakan variabel yang tidak dijelaskan. Maka variabel tersebut bukan bagian dari variabel motivasi dan lingkungan kerja.

e. Pengujian Hipotesis

1) Uji t

a) Pengujian Variabel Motivasi

Nilai t_{hitung} variabel motivasi 2,464 dengan signifikan 0,018. Sehingga $0,018 > 0,05$ sehingga dinyatakan H1 diterima dan H0 ditolak.

b) Pengujian Variabel Lingkungan Kerja

Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja 5,348 dengan signifikan 0,000 sehingga $5,348 < 0,05$ sehingga dinyatakan H1 diterima dan H0 ditolak.

2) Uji f

Nilai f_{hitung} 31,183 dengan signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang artinya motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berbagai dari serangkaian pengujian yang dilangsungkan dan pembahasan maka bisa diambil kesimpulan yaitu:

1. Keterpengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Prov. Jawa Timur dengan menggunakan uji-t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi 2,464 dengan nilai signifikan 0,018 sehingga ($0,018 < 0,05$)
2. Terdapat keterpengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Prov. Jawa Timur dengan menggunakan uji-t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja 5,348 dengan nilai signifikan 0,000 sehingga ($0,000 < 0,05$).
3. Pengujian dilakukan menggunakan uji-f terdapat simpulan bahwa terdapat keterpengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Prov. Jawa Timur dengan nilai f_{hitung} 31,183 dengan signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dinyatakan hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

IMPLIKASI

Terdapat implikasi pada penelitian ini yaitu:

1. Dalam peningkatan motivasi pegawai agar memiliki kinerja yang baik sebab dengan mempunyai kinerja yang tinggi diharapkan dalam memotivasi pada pegawai akan meningkat, sehingga para pegawai dapat merasakan kepuasan kerja dengan maksimal.
2. Dalam perusahaan harus juga memperhatikan lingkungan kerja. Sebab dengan mengetahui kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dengan berbagai faktor yang terjadi. hasil penelitian menunjukkan pegawai merasa ruangan kerja mereka kurang nyaman dikarenakan alat kerja yang tidak tersusun dengan rapi, oleh karena itu perlu diperhatikan secara khusus dari pimpinan Dinas Koperasi dan UKM Prov. Jawa Timur.
3. Penelitian ini memakai dua variabel bebas yang dipakai untuk mengukur kepuasan kerja pegawai dan dapat digunakan sebagai pertimbangan peneliti selanjutnya dengan menambahkan variabel yang lebih relevan untuk mengetahui apa saja yang menjadi keterpengaruhnya kepuasan kerja pegawai agar tujuan perusahaan tercapai dengan maksimal.

KETERBATASAN PENELITIAN

1. Penelitian ini hanya melibatkan dalam jumlah terbatas sebanyak 40 orang, dikarenakan sudah ada penetapan dari perusahaan.
2. Pada penyebaran kuesioner, tak sedikit jawaban dari responden tidak sesuai dengan sesungguhnya.

DAFTAR RUJUKAN

Sedarmayanti, 2017, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja, PT Refika Aditama, Bandung.

Suwardi dan Daryanto, 2018, Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup, Cetakan 1, Gava Media, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P., 2008, Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas, Cetakan 6, PT Bumi Akasara, Jakarta.