
Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perhubungan Kabupaten Kampar

Roby Harvino Putra¹, Zulher², Azhari³

^{1,2,3}STIE Bangkinang

¹robbyharvino@gmail.com, ²Zulher@gamil.com, ³azharibangkinang1@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 20 Mei 2023

Disetujui 15 April 2023

Diterbitkan 25 April 2023

Kata kunci:

Lingkungan Kerja;

Motivasi; Kepuasan Kerja;

Oganisasi; SDM

Keywords :

Work environment;

Motivation; Job

satisfaction; Organization;

HR

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar. Metodologi yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik Sampling Jenuh (Sensus). Jumlah responden pada penelitian ini untuk dijadikan sampel yaitu 37 orang pegawai. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan uji F dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan lingkungan kerja dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil uji secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar pada kepuasan kerja pegawai karena nilai signifikan lebih kecil dari alpha yang bertaraf 0,5.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment and motivation on employee job satisfaction at the Kampar District Transportation Office. The methodology used in this study is a quantitative method with a descriptive approach. Sampling was determined using the saturated sampling technique (Census). The number of respondents in this study to be used as a sample is 37 employees. The data analysis used in this study is multiple linear regression. The hypothesis tests carried out in this study were the F test and the t test. Based on the results of the study, it can be concluded that the work environment and motivation simultaneously have an influence on employee job satisfaction. Based on the partial test results, the work environment has a greater influence on employee job satisfaction because the significant value is smaller than alpha, which is 0.5.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY ND ([Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/)).

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena biaya pemeliharannya, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan investasi bagi bisnis (Alvianisari, 2017). Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan pegawai yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi diperlukan sebuah hasil kerja yang baik dari berbagai pihak dalam suatu organisasi termasuk para pegawainya. Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar merupakan sebuah organisasi pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang perhubungan. Dalam rangka menjalankan tugas tersebut, Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja efektif dan efisien. Di dalam pengelolaan SDM Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar melihat dengan kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dll.

Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai. Organisasi harus mempunyai pegawai dengan kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan dengan kepuasan kerja pegawainya. Menurut As'ad dalam Sembiring (2020) Kepuasan kerja pegawai merupakan masalah yang penting, karena ada bukti yang kuat kepuasan kerja memberi manfaat yang besar bagi kepentingan individu, industri/instansi, dan masyarakat. Jika

pelaksanaan pekerjaan pegawai diketahui sampai dimana dan bagaimana kepuasan kerja yang dinilai oleh atasan dengan kelebihan dan kekurangan yang terjadi akan menjadi suatu kemampuan bagi perkembangan mereka di masa yang mendatang. Berikut data jumlah dan jenjang pendidikan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar, sebagai berikut :

Tabel 1 Jumlah Pegawai dan Jenjang Pendidikan Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar

No.	Tahun	Jumlah Pegawai	Tingkat Pendidikan			
			S2	S1	DIII/ D.IV	SMA
1.	2015	40	7	15	7	11
2.	2016	38	7	15	7	9
3.	2017	32	9	11	4	8
4.	2018	37	9	11	4	13
5.	2019	37	9	11	4	13

Sumber : Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar Tahun 2020

Dari tabel 1 dapat diketahui semua pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar berjumlah 37 orang. Jika dilihat tingkat pendidikan dari seluruh pegawai yang ada di instansi tersebut banyak pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi terkadang membuat pegawai yang rata-rata memiliki tingkat pendidikan rendah masih sedikit sulit dalam mengimbangi pekerjaan yang berkaitan dengan instansi yang ada di Kabupaten Kampar. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya pegawai akan merasakan kepuasan kerja dengan baik.

Menurut Sedarmayanti (2018) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Lingkungan kerja yang baik apabila mampu mendukung efektifitas tugas pekerjaan baik pegawai secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja. Sehingga, kemampuan untuk lebih berkembang di perusahaan dapat juga menjadi sumber kepuasan kerja. Apabila kepuasan kerja pegawai sudah tercapai, maka dengan mudah tujuan-tujuan organisasi akan terwujud. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kepuasan kerja pegawai. Pada tabel 2 dapat dilihat data inventaris pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar sebagai berikut :

Tabel 2 Inventaris pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar

No.	Inventaris	Unit	Jumlah
1.	Kendaraan	- 11 Sepeda Motor - 9 mobil - 4 Bus	24
2.	Perabotan Kantor	- 12 Filling Kabinet - 12 Lemari - 39 Meja - 39 Kursi	102
3.	Elektronik	- 2 Kamera - 5 CCTV - 17 Laptop - 8 Komputer	32
4.	Peralatan Kantor	- Macam-macam kertas (HVS, Stensil, karton, dorslagh, karbon dll)	- Masing masing memiliki jumlah 5 rim - Masing masing memiliki jumlah 5 kotak

No.	Inventaris	Unit	Jumlah
		- Tinta, lem, karet penghapus, pita mesin tik.	- Masing masing memiliki jumlah 5 kotak
		- Paper clip, jepitan kawat, staples	

Sumber : Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar Tahun 2020

Pada tabel 2 dapat dilihat jumlah inventaris yang dimiliki oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar yang digunakan sesuai dengan bagaimana kebutuhan yang diperlukan oleh pegawai pada bidang masing-masing, selain itu kondisi lingkungan kerja yang ada pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar dapat dikatakan cukup baik, seperti penataan ruangan yang masih kurang menarik, penyediaan penyejuk udara yang belum memadai, pencahayaan dan sirkulasi udara yang masih dapat dikatakan cukup baik. Hal ini diharapkan dapat memberikan dampak yang negatif terhadap kepuasan kerja pegawai. Pada dasarnya, organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil; tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya.

Motivasi kerja penting karena dengan motivasi kerja diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk merasakan kepuasan kerja. Dengan memotivasi pegawai tentunya berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Karena kepuasan kerja pegawai berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai. Oleh sebab itu organisasi sangat mengharapkan para anggotanya memiliki motivasi yang baik. Tingginya motivasi pegawai dilihat dengan tingkat kehadiran pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar melalui data absensi pegawai pada tabel 3 berikut :

Tabel 3 Absensi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar Tahun 2015 sampai dengan 2019

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah hari kerja /Tahun	Jumlah absen						
			Alpa	%	Sakit	%	Izin	%	Jumlah %
2015	40	285	5	12,5	9	22,5	8	20	55
2016	38	285	5	13,1	9	23,7	5	13,1	48,9
2017	32	286	4	12,5	7	21,9	4	12,5	46,9
2018	37	286	1	2,7	7	19	6	16,2	37,9
2019	37	287	2	5,5	6	16,3	6	16,3	38,1

Sumber : Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar 2019

Dalam tabel 3 terlihat jelas siklus dari absensi semua pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar yang masih banyaknya pegawai menggunakan alasan sakit untuk pengisian data absensi mereka. Untuk meningkatkan budaya organisasi kerja pegawai dalam instansi harus lebih memberikan dorongan agar setiap pegawai dapat lebih dapat bersoasialisasi satu sama lainnya. Fenomena yang berkaitan dengan motivasi pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar dapat dilihat dari semangat pegawai seperti tingkat absensi pegawai, masih kurangnya komunikasi antara pegawai dan adminitrasi yang belum berjalan sesuai dengan sistem peraturan pada instansi, sehingga motivasi pegawai dalam bekerja tidak terlihat dengan baik. Tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila motivasi yang dimiliki pegawai masih peduli dengan dengan tanggung jawab dalam bekerja.

Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya. Menurut Putri (2014) "kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang memiliki rasa senang serta cinta terhadap pekerjaanya". Sikap ini dapat dilihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja Mathis et al (2015) "kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang".

Mangkunegara (2013) kepuasan kerja “ *is the way an employee feels about his or her job* ” kepuasan kerja adalah cara pegawai atau karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya. Pengertian kepuasan kerja menurut Luthans et al (2021) adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting”.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Menurut Wahono dalam Kalalo et al (2018) “kepuasan kerja setiap pegawai tentunya berbeda-beda antara satu dengan yg lainnya, karena setiap individu mempunyai karakteristik dan kebutuhan yang berbeda-beda pula”. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Wahono dalam Pratama et al (2019):

- a. Upah atau gaji yang diterima
- b. Kesempatan pengembangan karier
- c. Hubungan dengan pegawai lainnya
- d. Penempatan kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap para kinerja karyawan dan jalannya operasi perusahaan, sehingga dengan demikian baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi tingkat produktifitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tentu akan dapat meningkatkan produktifitas kerja para karyawan begitu pula sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan produktifitas kerja karyawan akan ikut menurun. Sedarmayanti (2018) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Luthans et al (2021) “lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Menurut Mangkunegara dalam Hasibuan & Silvy (2019), menyatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja, yaitu:

- a. Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi faktor lingkungan tata ruang kerja dan faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja
- b. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi lingkungan social, status sosial, hubungan kerja, dan sistem informasi.
- c. Kondisi psikologis lingkungan kerja yang meliputi rasa bosan dan keletihan dalam bekerja.

Menurut Dwi dalam Jumadi et al (2020), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Menurut Dwi pada Jumadi et al (2020), bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan cahaya
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Keamanan kerja
- e. Hubungan karyawan. .

Motivasi merupakan proses psikologi yang mendasar dan merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mempermudah pemahaman mengenai motivasi kerja, dibawah ini mengemukakan beberapa pengetahuan motivasi menurut para ahli. Pengertian menurut Kadarisma dalam Asri (2017) “motivasi dalam kehidupan sehari-hari diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa”. Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau impuls. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat pada diri seseorang sehingga ia terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan.

Menurut M. S. P. Hasibuan & Hasibuan (2016) “motivasi bagi seseorang pegawai selain memberikan keuntungan pada pegawai itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada oeganisasi perusahaan seperti dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai”. Menurut David C Mc Celland dalam Niar, (2022) “indikator motivasi adalah sebagai berikut”:

- a. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achivment*), kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang
- b. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*) merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan interaksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tnhak laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain.
- c. Kebutuhan kekuatan (*need for power*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja dengan mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik didalam sebuah organisasi ataupun intansi.

Dalam penelitian terdahulu oleh Agustiyanto et al (2019) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pertahanan Kabupaten Merangin Jambi. Penelitian lainnya dilakukan oleh Aruan & Fakhri, (2015) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Lapangan Depetermen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia.

Berdasarkan pada identifikasi masalah tersebut, maka dapat rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar. Dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar yang dilaksanakan selama 2 bulan dimulai dari bulan September sampai dengan bulan November 2020. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui riset lapangan dengan mengadakan penelitian secara langsung kepada perusahaan ataupun organisasi yang menjadi objek penelitian guna mendapatkan sejumlah informasi dan keterangan yang dibutuhkan.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 .

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik sebagai berikut, yaitu :

1. Angket (kuisisioner), yaitu pengumpulan data dengan memberikan formulir pertanyaan yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu dan diajukan kepada responden untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, yakni pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar.
2. *File Research*, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menggadaan data yang sudah dipublikasikan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar.
3. Observasi, yaitu metode pengumpulan data dengan mengamati atau meninjau secara cermat dan langsung di lokasi penelitian untuk mengetahui kondisi yang terjadi atau membuktikan kebenaran dari sebuah desain penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar yang berjumlah 37 Orang. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh* (Sensus), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011 : 85). Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan adalah 37 pegawai pada tahun 2020.

Alat analisa data yang digunakan adalah model regresi linier berganda dengan persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$ dimana Y = kepuasan kerja, α = konstanta sebagai titik potong, β_1, β_2 = Koefisien Regresi, X_1 = lingkungan kerja, X_2 = motivasi dan ϵ = *Error Term* dengan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t pada α 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Alat analisa data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan model regresi linier berganda. Dimana yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja karyawan dan variabel bebasnya adalah lingkungan kerja dan motivasi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan model regresi linier berganda dengan SPSS versi 25 diperoleh output.

$$Y = - 2,227 + 0,385 (X_1) + 0,730 (X_2)$$

Dari persamaan diatas, diketahui nilai konstanta (α) sebesar -2,227. Angka ini bertanda negative dan memberikan arti bahwa jika asumsi lingkungan kerja tidak ada ($X_1=0$), motivasi tidak ada ($X_2=0$), maka kepuasan kerja pegawai (Y) Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar sebesar -2,227 satuan. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar 0,385. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan lingkungan kerja (X_1) dalam organisasi terkait sebesar 1% sementara motivasi konstan atau tidak mengalami perubahan maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat menjadi 0,385% dan begitu juga sebaliknya. Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) adalah sebesar 0,730. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan motivasi (X_2) meningkat sebesar 1% sementara lingkungan kerja konstan atau tidak mengalami perubahan maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat menjadi 0,730%, dan begitu juga sebaliknya. Pengujian secara simultan (uji F) dilakukan dengan menggunakan kriteria jika nilai signifikan \leq alpha maka H_0 ditolak.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji secara Simultan (Uji-F) ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel 4:

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2566.222	2	1283.111	123.673	.000 ^b
	Residual	352.751	34	10.375		
	Total	2918.973	36			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja

Sumber : Olahan Data Tahun 2020

Pada Tabel 4 diketahui bahwa signifikan secara 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya variabel lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara simultan, variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 (lingkungan kerja dan motivasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) secara terpisah atau parsial. Hasil hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tabel 5 :

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

No.	Variabel	Signifikan	Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X_1)	0,004	0,05	Berpengaruh
2	Motivasi (X_2)	0,000	0,05	Berpengaruh

Sumber : Olahan Data Tahun 2020

Berdasarkan tabel 5 pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikan $0,004 \leq 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi memiliki nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$ yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara ketiga variabel penelitian. Koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk melihat besar kecilnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil olahan data koefisien korelasi (R) dan Koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6 : Koefisien korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.879	.872	3.221

a. Predictors: (Constant), motivasi, lingkungan kerja
 b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data Olahan Tahun 2020

Dilihat dari nilai koefisien korelasi (R) variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) diperoleh 0,938 yang berarti pada interval (0,800-1,000) yaitu sangat erat. Kontribusi kerja variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja dapat digunakan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) = 0,872= 87,2% memberikan arti bahwa variasi kepuasan kerja sebesar 87,2% ditentukan variabel lingkungan kerja dan motivasi sedangkan sisanya sebesar 12,8% lagi ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar. Adapun berdasarkan hasil uji yang dilakukan secara parsial variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar. Sehingga semakin baik lingkungan kerja dan motivasi pegawai maka semakin baik pula kepuasan pegawai dalam bekerja. Keeratan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat kuat dengan besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebesar 87,2%.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiyanto, K., Asnawi, T., & Susilawati, S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(1), 142–155.
- Alvianisari, A. (2017). *Pengelolaan sumber daya manusia (sdm) dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi pada idea design furniture di Kecamatan Pecangaan Jepara)*. Stain Kudus.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen grasberg. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Asri, M. W. (2017). *Pengaruh kompensasi non finansial dan motivasi terhadap prestasi anggota sub. Unit paduan suara mahasiswa Universitas Widyatama*. Universitas Widyatama.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.

- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Jumadi, B., Ayyatullah, A. F., & Astaty, D. (2020). Pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) unit layanan pelanggan Bangkinang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 41–50.
- Kalalo, C. N., Sjattar, E. L., & Natzir, R. (2018). Correlation between compensation and work satisfaction with nurses' performance through motivation in Bethesda Public Hospital of Tomohon. *Indonesian Contemporary Nursing Journal*, 12–21.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach fourteenth edition*. IAP.
- Mangkunegara, A. (2013). *Human Resource Management,(Revised Edition)*. Publisher PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2015). *Human resource management: Essential perspectives*. Cengage Learning.
- Niar, H. (2022). *Teori motivasi*. In *Dasar-Dasar Manajemen (Suatu Pengantar)*. Media Sains Indonesia.
- Pratama, H., Djaelani, A. K., & Wahono, B. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Kurnia jaya Bersama). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 8(20).
- Putri, A. A. M. R. A. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3(1), 183–204.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia : Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.
- Sembiring, A. (2020). *Hubungan penghargaan personil dan loyalitas personil dengan burnout pekerjaan di direktorat reserch kriminal khusus Polda Sumatera Utara*. Universitas Medan Area