

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA SAMARINDA

Rizkia Fitriani Putri¹ Hj. Aji Ratna Kusuma², H. M.Z. Arifin³

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Definisi Operasional meliputi indikator dari variabel motivasi kerja (X1) yaitu kebutuhan fisiologis; kebutuhan rasa aman; kebutuhan akan sosial; kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian untuk indikator variabel lingkungan kerja (X2) yaitu; suasana kerja; tersedianya fasilitas kerja; penerangan; sirkulasi udara; kebisingan; bau tidak sedap; dekorasi dan keamanan. Sedangkan untuk indikator kepuasan kerja (Y) yaitu meliputi; balas jasa yang adil dan layak; penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian; berat ringannya pekerjaan; suasana dan lingkungan pekerjaan; peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan dan sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Sampel penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda, yang berjumlah 84 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian kepustakaan (library research) dan penelitian lapangan (field work research). Alat pengukur data yang digunakan adalah skala likert. Teknis analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda.

*Kesimpulan berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dihasilkan yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda sebesar 88,2% yang menandakan tingkat yang sangat kuat pada hubungan, untuk nilai kolerasi determinasi sebesar 77,3%. Kemudian dari hasil regresi linier berganda memperoleh persamaan $Y = 2,388 + 0,165X1 + 0,426X2$. Untuk pengujian hipotesis yaitu uji *f* variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dan Uji *t* variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.*

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: Rizkiafitriani015@gmail.com

² Dosen Pembimbing I, Staf Pengajar Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

³ Dosen Pembimbing II, Staf Pengajar Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

Pendahuluan

Salah satu masalah pokok yang banyak dihadapi oleh berbagai organisasi pemerintahan maupun swasta saat ini adalah tentang rendahnya kualitas sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi sangat memegang peranan penting, tenaga serta potensi setiap sumber daya manusia yang ada harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga memberikan hasil yang maksimal. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan.

Melihat pentingnya motivasi kerja dan lingkungan kerja bagi para pegawai, maka dalam hal ini Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Dimana adanya indikasi ketidakpuasan kerja pegawai dan kondisi yang belum ideal di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda Sehingga mengakibatkan kepuasan kerja pegawai yang menurun yang disebabkan motivasi kerja pegawai yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan yang kurang nyaman sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Dari permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda”

Rumusan Masalah

Dari uraian di atas maka permasalahan yang dikemukakan oleh penulis adalah:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda ?

Kerangka Dasar Teori

Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia

Schuler, Dowling, Smart dan Huber (Yuniarsih dan Suwatno, 2013:2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Hal senada disampaikan oleh Hasibuan (2013:10) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur

hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Karena pentingnya peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek seperti pengorganisasian, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharaan secara lebih mendetail.

Kemudian menurut Mangkunegara (2013:4), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sarwoto (Manullang, 2011:193) Motivasi sendiri adalah proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien.

Hasibuan (2013:143) mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Bangun (2012:11), motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan memotivasi, maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Kemudian Robbins (Sutrisno, 2011:111) mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Selanjutnya Wahjosumidjo (Saydam, 2000:325) menyebutkan bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu atau bekerja karena adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Pengertian Lingkungan Kerja

Nitisemito (2000:241) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan pengaruh positif terhadap pegawai sehingga

pegawai akan lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan Nitisemito hampir sama dengan yang dikemukakan Ahyari (1994:125) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Selanjutnya menurut Marbun (2003:153) lingkungan kerja adalah semua faktor fisik, psikologis, sosial dan jaringan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap pegawai. Kemudian Wursanto (2003:56) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Pengertian Kepuasan Kerja

Tiffin (Sutrisno, 2011:76) mengemukakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:202) kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan presetasi kerja.

Pendapat lain dikemukakan Mcshane dan Von Glinow (Wibowo:132) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaannya. Evaluasi disini merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan. Handoko (2000:129) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan.

Teori Penghubung

Pegawai merupakan pelaku yang menunjang tercapainya tujuan organisasi. Untuk mengembangkan sikap-sikap positif yang akan mengarahkan pegawai pada pencapaian tujuan organisasi dan kepuasan kerja pegawai maka motivasi kerja dan lingkungan kerja harus lebih ditingkatkan. Pegawai yang termotivasi akan mencintai pekerjaannya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya karena adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas. Robbins (Sutrisno, 2009:111) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Hal tersebut membuktikan pegawai yang merasa puas akan lebih termotivasi dalam pekerjaannya.

Kemudian lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya dalam pencapaian tujuan organisasi dan kepuasan kerja pegawai. Dimana lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat pegawai betah bekerja sehingga timbul semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan

lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi pegawai sehingga menghambat proses dalam menyelesaikan pekerjaan. Handoko (Sutrisno, 2009:75) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula (Agus Ahyari, 1994:122). Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Definisi Konsepsional

Definisi konsepsional merupakan batasan dari konsep yang digunakan dalam penelitian. Untuk menghindari kesalahan, maka peneliti merumuskan beberapa definisi konsepsional dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja adalah dorongan atau daya gerak yang mengakibatkan seseorang atau pegawai secara sukarela mengerahkan waktu, tenaga dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di organisasi.
2. Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang telah di bebankan.
3. Kepuasan kerja merupakan sikap, persepsi atau emosi yang dimiliki pegawai tentang berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistika. Menurut Sugiyono (2015:23) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka.

Sesuai dengan perumusan masalah penelitian, maka jenis penelitian ini adalah Kuantitatif pendekatan asosiatif kausal. Pendekatan asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan mencari hubungan antara dua variabel, apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel yang lain atau tidak. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan sebab akibat antara variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda.

Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini. Dalam definisi operasional ini penulis akan menggambarkan secara jelas mengenai indikator-indikator dalam objek penelitian, yaitu motivasi kerja sebagai *independent variabel* diberi lambang variabel X_1 dan lingkungan kerja sebagai *independent variabel* diberi

lambang variabel X_2 sedangkan kepuasan kerja sebagai *dependent variable* diberi lambang variabel Y. Agar indikator-indikator tersebut dapat diukur secara nyata, maka perlu diberi penjabaran operasionalnya.

1. Motivasi Kerja (X_1) adalah faktor-faktor yang ada di dalam maupun di sekitar pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda yang mempengaruhi dalam pekerjaan. Penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut:
 - a. Kebutuhan fisiologis
 - b. Kebutuhan rasa aman
 - c. Kebutuhan akan sosial
 - d. Kebutuhan penghargaan
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri
2. Lingkungan Kerja (X_2) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang telah di bebankan. Penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut:
 - a. Suasana kerja
 - b. Tersedianya fasilitas kerja
 - c. Penerangan
 - d. Sirkulasi udara
 - e. Kebisingan
 - f. Bau tidak sedap
 - g. Dekorasi
 - h. Keamanan
3. Kepuasan Kerja (Y) adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut persepsi dan pandangan pegawai tentang pekerjaannya. Penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut:
 - a. Balas jasa yang adil dan layak.
 - b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
 - c. Berat-ringannya pekerjaan.
 - d. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
 - e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
 - f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh dan menghimpun data dalam penulisan ini, maka penulis menggunakan beberapa cara yaitu :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), penulis mengumpulkan data melalui data-data atau teori-teori melalui buku-buku yang memuat pendapat para sarjana sebagai tinjauan pustaka yang ada kaitannya dengan skripsi ini.
2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*), pengumpulan data yang dilakukan dengan cara:

- a. Pengamatan atau observasi, yaitu penulis mengadakan pengamatan secara langsung dilapangan terhadap gejala-gejala yang menjadi obyek penelitian.
- b. Dokumentasi (*Document research*), yaitu penulis mengumpulkan data melalui arsip-arsip atau laporan-laporan yang berkaitan dengan penelitian ini.
- c. Kuisisioner, yaitu penulis memberikan daftar pertanyaan yang telah disusun kepada sejumlah responden untuk diisi oleh responden guna mendapatkan informasi yang akurat.

Teknik Analisis Data

Analisis Data Menurut Sugiyono (2014:206) yang di maksud dengan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mantabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang di teliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah di ajukan.

- a) Uji Validitas
- b) Uji Reliabilitas
- c) Analisis Regresi Linier Berganda
- d) Uji Koefisien Korelasi (R)
- e) Uji Koefisien Determinasi (R^2)
- f) Uji Simultan (Uji F)
- g) Uji Parsial (Uji t)

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 5 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Satpol PP menyusul terbitnya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satpol PP, yang membagi Urusan Perlindungan Masyarakat berada dalam lingkup tugas Satuan Polisi Pamong Praja yang kemudian diusul Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 06 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 12 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah Kota Samarinda sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 10 Tahun 2011 khususnya mengenai Susunan Organisasi dan Tata kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik maka untuk menyesuaikan kondisi dalam pelaksanaan kedinasan dan beban pekerjaan, serta untuk memudahkan koordinasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Samarinda dengan pemerintah provinsi dalam merumuskan penyusunan kebijakan teknis maka Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat kemudian kembali mengalami Perubahan Nomenklatur dan Fungsi dan namanya kemudian berubah menjadi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda.

Uji Validitas

Tabel
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,775	0,220	Valid
	X1.2	0,750	0,220	Valid
	X1.3	0,782	0,220	Valid
	X1.4	0,616	0,220	Valid
	X1.5	0,743	0,220	Valid
	X1.6	0,707	0,220	Valid
	X1.7	0,738	0,220	Valid
	X1.8	0,761	0,220	Valid
	X1.9	0,743	0,220	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.10	0,674	0,220	Valid
	X2.11	0,749	0,220	Valid
	X2.12	0,770	0,220	Valid
	X2.13	0,802	0,220	Valid
	X2.14	0,649	0,220	Valid
	X2.15	0,629	0,220	Valid
	X2.16	0,578	0,220	Valid
	X2.17	0,813	0,220	Valid
	X2.18	0,808	0,220	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.19	0,803	0,220	Valid
	Y.20	0,724	0,220	Valid
	Y.21	0,643	0,220	Valid
	Y.22	0,864	0,220	Valid
	Y.23	0,822	0,220	Valid
	Y.24	0,759	0,220	Valid

Sumber: Data di olah Tahun 2019

Dengan demikian seluruh butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid karena nilai r hitung setiap indikator motivasi kerja lebih besar dari nilai r tabel (0,220).

Uji Reliabilitas

Tabel
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Pisah Batas	Keterangan
Motivasi Kerja	0,893	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,884	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,858	0,60	Reliabel

Sumber: Data di olah Tahun 2019 (Hasil Output IBM SPSS versi 16)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel di nyatakan reliabel atau terpercaya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitan ini di gunakan untuk menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pada tabel sebagai berikut:

Tabel
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda Menggunakan SPSS
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.388	1.144		2.087	.040
	Motivasi Kerja	.165	.049	.256	3.366	.001
	Lingkungan Kerja	.426	.048	.678	8.916	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16, 2019

Dari data diatas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,388 + 0,165X_1 + 0,426X_2$$

Persamaan mengandung arti :

- a. a =2,388, merupakan bilangan konstanta, yaitu bilangan tetap dimana bilangan ini tdak dipengaruhi oleh bilangan koefisien regresi. Angka diatas dapat diartikan bahwa nilai variabel kepuasan kerja (Y) jika tanpa variabel motivasi kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) maka nilainya adalah sebesar 2,388.
- b. b₁ = 0,165, merupakan bilangan koefisien regresi variabel motivasi kerja (X₁) artinya bila terjadi perubahan motivasi kerja (X₁) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,165 dengan menganggap variabel lain konstan.
- c. b₂ = 0,426, merupakan bilangan koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X₂) artinya bila terjadi perubahan nilai lingkungan kerja (X₂) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,426 dengan menganggap variabel lain konstan.

Koefesien Kolerasi (R)

Setelah mengetahui nilai koefisien regresi linier berganda maka selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan antara X1, X2 dan Y dapat di lihat nila R pada tabel berikut:

Tabel
Koefisien Kolerasi (R)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.778	.773	1.62801

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja
Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23, 2019

Dari pengolahan data diatas dapat diperoleh nilai koefisiensi korelasi (R) sebesar 0,882 atau 88,2% yang berarti tingkat hubungan antar variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda termasuk pada tingkat hubungan yang sangat kuat.

Koefesien Determinasi (R²)

Tabel
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.778	.773	1.62801

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja
Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16, 2019

Dari hasil pengolahan data diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,773 yang artinya bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda sebesar 77,3% dan sisanya 22,7% yang dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	754.208	2	377.104	142.281	.000 ^a
	Residual	214.685	81	2.650		
	Total	968.893	83			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23, 2019

Berdasarkan perhitungan F_{hitung} diperoleh 142,281 dan F_{tabel} diperoleh hasil sebesar 3,44 berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan diperoleh hasil signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sehingga dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang disampaikan sebelumnya yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.388	1.144		2.087	.040
Motivasi Kerja	.165	.049	.256	3.366	.001
Lingkungan Kerja	.426	.048	.678	8.916	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diterangkan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen kepuasan kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 3.366 nilai standar koefisien beta 0,256 bila dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka t_{hitung} $3,366 > 2,000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda dibuktikan dengan α sebesar $0,001 < 0,05$.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 8,916 nilai standar koefisien beta 0,678 bila dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka t_{hitung} $8,916 > 2,000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda dibuktikan dengan α sebesar $0,000 < 0,05$.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda. Hasil analisis data uji F simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda sebesar 142,281. Dari hasil penelitian juga diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,882 atau 88,2% yang berarti tingkat hubungan antar variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda termasuk pada tingkatan hubungan yang sangat kuat. Kemudian dari hasil penelitian juga diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,773 atau 77,3% demikian dapat dijelaskan bahwa selain motivasi kerja dan lingkungan kerja, kepuasan kerja pegawai juga ikut ditentukan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 22,7% sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai maka dilakukan dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dengan mempromosikan kejenjang yang lebih tinggi, memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan memberikan perhatian terhadap penghasilan yang diterima pegawai dengan memberikan insentif apabila ada pekerjaan tambahan/ di luar jam kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi pegawai untuk melakukan aktivitasnya dalam melaksanakan pekerjaan dengan memberikan fasilitas yang lengkap dan memadai. Motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai melalui tingkat kegigihan akan membangkitkan semangat kerja yang ada pada dalam dirinya. Dengan motivasi kerja yang tinggi tersebut pegawai akan mencurahkan kemampuannya dalam bekerja, dengan begitu tujuan dalam instansi akan tercapai.

Kemudian dibantu dengan lingkungan kerja pegawai yang baik seperti perbaikan-perbaikan sarana dan prasarana yang menunjang aktifitas pegawai serta diperlukan adanya *security* untuk menjaga keamanan lingkungan kantor sehingga membuat pegawai selalu merasa nyaman dan selalu berfikir positif dalam bekerja. Kedua hal ini sangat baik karena pegawai yang termotivasi dan puas mampu bekerja dengan baik dan produktif. Penelitian ini menunjukkan jika motivasi kerja tinggi yang dibantu dengan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda. Variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan atau besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda. Motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 80,1% terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak masuk dalam penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan yang telah di jelaskan maka berikut ini beberapa hal yang dapat di berikan saran sebagai implikasi dari hasil penelitian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda, yakni sebagai berikut:

1. Perlunya meningkatkan peran dari seorang pimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda dengan lebih memberikan motivasi secara terus menerus dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri secara adil dan merata, baik bagi pegawai yang berprestasi ataupun yang belum berprestasi. Karena dengan kesempatan mengembangkan diri secara adil, maka setiap pegawai dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja.
2. Sebaiknya faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai harus diperhatikan antara lain seperti pangkat dan penghargaan. Hal ini dimaksudkan agar seorang pegawai merasa bahwa apa yang sudah disumbangkannya terhadap organisasi sungguh mempunyai makna yang baik terhadap organisasi tersebut.
3. Kondisi lingkungan kerja pegawai perlu ditingkatkan agar lebih kondusif sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan perlengkapan kerja hendaknya di perhatikan karena berdampak positif pada pengembangan kinerja pegawai dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

4. Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda perlu meningkatkan kinerja terutama dalam hal mencapai target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Daftar Pustaka

- Ahyari, Agus. 1994. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Handoko, Hani. 2000. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Kusuma, Arta Adi. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mulia Semarang*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Marbun, B. N. 2003 *Kamus Manajemen*. Cetakan Pertama. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Pt. Remaja
- Manullang, M. 2011. *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pasolong, Harbani. 2014. *TeoriAdministrasiPublik*, Bandung: Alfabeta
- Saydam, Gouzali. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Managment): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan
- Sedarmayanti, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- _____. 2001. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Subekhi, Akhmad Dan Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm)*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____, 2013. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- _____, 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS

- _____. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuisisioner, Alat Statistik, Dan Contoh Riset*. Yogyakarta: CAPS
- _____. 2013. *Teori, Kuisisioner, Dan Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wursanto, Drs. Ig.2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Yuniarsih, Tjuju Dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta