

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima

Arfah Rahmayanti¹, Mukhlis²

^{1,2}Program studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima.
Jl. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima
email: arfahrahmayanti5@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan, motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima. Penelitian ini berjenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS sebanyak 45 responden . sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Instrument penelitian menggunakan angket dengan skala likert. Analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji korelasi, uji determinasi, uji t (parsial) dan uji f (simultan). Untuk menguji pangaruh antar variabel menggunakan SPSS (statistical service product solutions) versi 20.00. Hasil penelitian berdasarkan uji t (parsial) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara bersama – sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja

Abstrack

This research aims to analyze the influence of the environment and, motivation on employee job satisfaction in the Public Works Office and Bima City Spatial Planning. This research is a type of associative research. The population in this study is all civil servants as many as 45 respondents. The sample used in this study is purposive sampling. Research instruments use questionnaires with a likert scale. Data analysis uses multiple linear regression, correlation test, determination test, t (partial) test and f (simultaneous) test. To test inter-variable guidance using SPSS (statistical service product solutions) version 20.00. The results of research based on the t (partial) test show that the work environment affects job satisfaction, motivation affects job satisfaction, while the work environment and motivation have an effect together on job satisfaction.

Key word: Work environment, motivasi, and job satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di organisasi memiliki peranan yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia melingkupi keseluruhan pegawai didalam organisasi yang terlibat dalam segala kegiatan organisasi baik dari level yang paling bawah sampai level yang paling tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material dan mesin. Hal ini dikarenakan manusia mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi, sehingga menjadi bermanfaat. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi. Sumber daya manusia seperti pegawai merupakan harta organisasi yang terpenting. Organisasi membutuhkan pegawai dalam kegiatan, hal ini dikarenakan, walaupun perencanaan organisasi sudah sempurna, namun bila sumber daya manusianya tidak dapat menjalankan tugasnya dengan perasaan senang, maka organisasi tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal.

Banyak hal yang dilakukan organisasi untuk memenuhi keinginan pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan produktifitasnya dan juga menjaga kepuasan kerja pegawainya. Pegawai yang puas akan bekerja tanpa beban dan memberikan usaha lebih kepada pekerjaannya, serta setia kepada perusahaan dan pimpinannya. Organisasi dapat berkurang memperhatikan kebutuhan dan keinginan pegawai, sehingga kepuasan kerja menurun, ini akan menimbulkan banyak masalah dalam pekerjaan seperti turunya disiplin kerja pegawai,turn over pegawai yang tinggi serta menurunnya kinerja organisasi secara drastis, hal ini dapat merugikan organisasi. Menurut Timotius (2016) kepuasan kerja adalah keadaan menyenangkan yang dialami individu dalam organisasi oleh berbagai hal yang menjadi penyebabnya.

Adapun faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan saling berkaitan. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di antaranya adalah lingkungan kerja dan motivasi (Wuwungan, dkk 2017).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja tempat pegawai bekerja sangat penting didalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu, organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selain lingkungan kerja, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan pemberian motivasi yang tepat kepada pegawai (Wuwungan, dkk 2017). Pada organisasi pemberian motivasi untuk pegawai merupakan aspek penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Jika kepuasan kerja karyawan terpenuhi, bukan tidak mungkin kinerja yang dihasilkan pegawai akan maksimal. Menurut Darmadi (2018) Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertekad melakukan. Dalam hal ini motivasi adalah serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh perusahaan kepada pegawai agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak kepada peningkatan kinerja dalam rangka pencapaian perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan pendorong individu untuk melaksanakan kegiatan guna mencapai satu tujuan. Motivasi bisa datang dari dalam diri sendiri maupun dorongan orang lain. Dalam organisasi seorang pemimpin harus dapat memotivasi pegawai, seorang pemimpin harus dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja, harus dapat meningkatkan presentasi kerja, harus mampu meminimalisir kesalahan yang mungkin terjadi, harus mampu meminimalisir konflik dalam organisasi serta harus mampu menciptakan produktivitas kerja dan meningkatkan kepuasan kerja (Darmadi 2018).

Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima merupakan sebuah instansi pemerintah yang memiliki wewenang, tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah dalam bidang pekerjaan umum dengan tugas membangun dan merawat infrastruktur serta sarana umum bagi masyarakat di wilayah Kota Bima. Melihat pentingnya sumber daya manusia yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima, maka diperlukan sumber daya manusia dengan baik agar tujuan organisasi dicapai dengan efektif dan efisien.

Namun pada kenyataannya Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima memiliki masalah terhadap kepuasan kerja pegawai dengan : Rendahnya kualitas kerja pegawai dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang dikarenakan motivasi dari pimpinan berkurang, pimpinan kurang mengikut sertakan partisipasinya terhadap pegawai dan kurangnya komunikasi dalam usaha pencapaian tugas pegawai.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif dimana adanya persaingan antar pegawai sehingga menghasilkan konflik internal di dalam kantor, berbagai konflik yang dipermasalahkan misalnya dalam sebuah perebutan jabatan, pekerjaan, maupun sesama pegawai yang bekerja di dalam kantor sehingga tidak ada keharmonisan antar pegawai.

Kurangnya motivasi pegawai yang diberikan oleh pimpinan membuat pegawai tidak semangat dalam mengerjakan pekerjaan dikarenakan tanpa motivasi pegawai tidak akan merasakan antusias menyelesaikan pekerjaan dan mudah putus asa, pimpinan harus bijak dalam mengerti kondisi dan kebutuhan pegawai yang bekerja, seperti contoh kurangnya imbalan yang memadai atau tidak sesuai dengan beban kerja yang di berikan oleh pimpinan.

Dari latar belakang diatas sehingga saya tertarik mengambil judul “ **Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima**”

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2014) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang tenaga kerja atau karyawan yang memandang pekerjaan mereka. Menurut Edy sutrisno (2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyakut faktor fisik dan psikologis. Nuhayati (2016) bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja memenuhi apa yang dianggap penting. Menurut prayogo (2019) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Menurut Edy sutrisno (2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang di terima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2015) indikator kepuasan sebagai berikut :

- a. Pekerjaan yang secara mental menantang
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik.
- b. Kondisi kerja
Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik.
- c. Gaji atau upah yang pantas
Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakanyang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka.
- d. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
Orang – orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.
- e. Rekan kerja yang mendukung
Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. oleh karena itu, tindakan mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung.

2. Lingkungan kerja

Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Menurut Afandi (2016), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembamban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan temat kerja dan memandai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Hamid (2014) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat dipengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan. Sutrisno (2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti dan desi (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Indikator lingkungan kerja menurut Siagian (2014) yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah :

- a. Hubungan rekan kerja setingkat, yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan kerja
- b. Hubungan atasan dengan karyawan, hubungan atas dengan bawahan yang harus saling menghargai antara atasan dan bawahan
- c. Kerja sama antar karyawan, hubungan ini harus dijaga dengan baik, dikarenakan akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan

3. Motivasi

Menurut Darmadi (2018) “Motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya”. Menurut Hasibuan (sutrisno, 2017) motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Stefan invanko dalam (Hamli Arif Yusuf,2018) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut robbins (2018) motivasi adalah sebagai proses yang menyebabkan, arahan, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Wilsin bangun (2012) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.

Indikator motivasi menurut George dan Janos dalam Dharmayanti (2015) yaitu:

- a. Arah perilaku
Arah perilaku dipilih seseorang untuk ditunjukkan, arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukan.
- b. Tingkat usaha
Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya
- c. Tingkat kegigihan
Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinnya atau usaha seseorang untuk membatu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinnya.

HIPOTENSIS PENELITIAN

Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁: Terdapat berpengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
- H₂: Terdapat berpengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja
- H₃: Terdapat berpengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Asosiatif adalah pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel (Sugiono, 2017). yaitu faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima

Instrumen penelitian

Instrumen penelitian adalah alat digunakan dalam melakukan pengumpulan data – data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Berdasarkan teknik pengumpulan data, maka instrument penelitian pada penelitian ini adalah kuesioner, yaitu sejumlah daftar pernyataan yang tertulis yang berisi pernyataan – pernyataan yang berkaitan dengan indikator – indikator dari variabel yang menggunakan *skala likers* dengan memberi bobot.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bertindak di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima sebanyak 72 pegawai yang terdiri dari 45 pegawai PNS dan 27 honorer.

Sampel

Sampel yang digunakan adalah 45 pegawai PNS dengan teknik *purposive sampling*, dikarenakan PNS mempunyai daftar kehadiran, jadi pegawainya tetap berada di kantor sedangkan, yang honorer mereka jarang datang atau sama sekali tidak pergi.

Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima Jalan Gatot Subroto N0.01, Lewirato, Kec. Mpuda, Kota Bima, Nusa tenggara barat.

Teknik analisis data

a. Uji validitas

Menurut Sugiyono (2017) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item jika $Correced\ item-total\ correlation > 0,300$.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghozali (2018) Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan masyarakat. Reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan kuesioner yang merupakan reliabel dari variabel - variabel yang diteliti, sebuah item dikatakan reliabel jika pada *Crombach alpha* $> 0,600$.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji kolmogorov-smirnov dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak.

b. Uji multikolinearitas

Multikolinieritis merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel berkorelasi kuat. Pengujian terhadap multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) $< 10,0$.

c. Uji heterokedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variabel residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).

Uji Autokorelasi yang digunakan adalah Uji Durbin- Watson (DW test) untuk melihat apakah terjadi adanya atau tidak adanya autokorelasi bias ditentukan dengan kriteria berikut ini :

Jika $d < dL$, atau $d > 4 - dL$, berarti terjadi autokorelasi

Jika $dU < d < 4 - dU$, berarti tidak terjadi korelasi

Jika $dL < d < dU$ atau $4 - dU < d < 4 - dL$, berarti tidak ada kesimpulan

2. Analisis regresi linier berganda

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa analisis linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan. Model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

X1 = Lingkungan kerja

X2 = Motivasi

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

3. Koefisien korelasi

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas secara keseluruhan dengan variabel terikat.

4. Koefisien determinasi

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r).

5. Uji signifikansi (Uji t-statistik)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel bebas dan variabel terikat. Hasil dari t_{tabel} ditentukan menggunakan dengan dua pihak.

6. Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama -sama (simultan) terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan Valid
LINGKUNGAN KERJA (X1)	Item 1	0,540	0,300	Valid
	Item 2	0,697	0,300	Valid
	Item 3	0,415	0,300	Valid
	Item 4	0,645	0,300	Valid
	Item 5	0,471	0,300	Valid
	Item 6	0,505	0,300	Valid
	Item 7	0,653	0,300	Valid
	Item 8	0,555	0,300	Valid
	Item 9	0,592	0,300	Valid
	Item 10	0,589	0,300	Valid

Variabel Penelitian	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan Valid
MOTIVASI (X2)	Item 1	0,683	0,300	Valid
	Item 2	0,557	0,300	Valid
	Item 3	0,549	0,300	Valid
	Item 4	0,657	0,300	Valid
	Item 5	0,639	0,300	Valid
	Item 6	0,579	0,300	Valid
	Item 7	0,767	0,300	Valid
	Item 8	0,717	0,300	Valid
	Item 9	0,726	0,300	Valid
	Item 10	0,703	0,300	Valid

Variabel Penelitian	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan Valid
KEPUASAN KERJA (Y)	Item 1	0,473	0,300	Valid
	Item 2	0,659	0,300	Valid
	Item 3	0,452	0,300	Valid
	Item 4	0,662	0,300	Valid
	Item 5	0,382	0,300	Valid
	Item 6	0,723	0,300	Valid
	Item 7	0,789	0,300	Valid
	Item 8	0,433	0,300	Valid
	Item 9	0,775	0,300	Valid
	Item 10	0,792	0,300	Valid

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil pengujian validitas variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) dan kepuasan kerja (Y) mempunyai nilai jika *Correced item-total correlation* > 0,300, maka data bisa dinyatakan valid. pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ketahap analisis data selanjutnya.

b. Uji reliabilitas

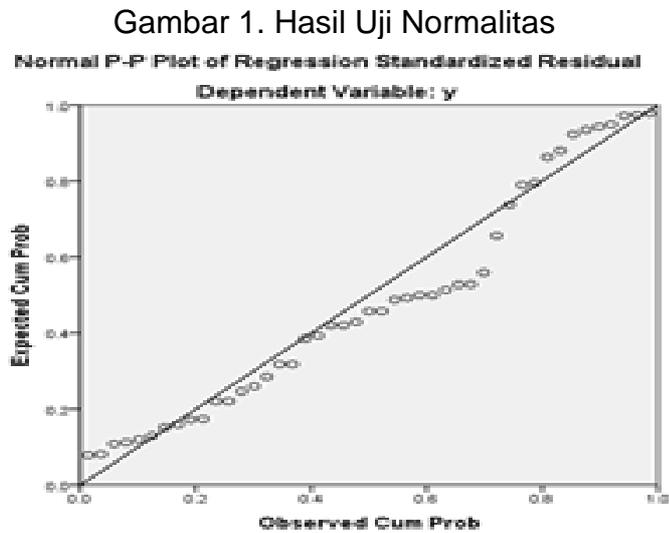
Tabel 2. Hasil Reliabilitas

Variable Penelitian	<i>Crombach's Alpha</i>	<i>Nilai kritis</i>	Keterangan Reliabel
Lingkungan Kerja	0,755	0,600	Reliabel
Motivasi	0,740	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,761	0,600	Reliabel

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada *Cronbach alpha* > 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini Reliabel.

2. Uji sumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas



Dari gambar 1 di atas dapat dilihat bahwa data penelitian memiliki penyebaran dan distribusi yang normal karena data memusat pada nilai rata-rata dan median atau nilai plot PP terletak digaris diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji *kolmogorov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. uji kolmogrov-smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.59054439
Most Extreme Differences	Absolute	.160
	Positive	.160
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		1.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.198
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan hasil uji *kolmogorof -Smirnov* di atas, terlihat nilai *Asymp.Sig* memiliki nilai $0,198 > 0,05$ ($0,198 > 0,05$), Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen yaitu kepuasan kerja berdasarkan masukan variabel independen yaitu lingkungan kerja dan motivasi.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	0,890	1,124
Motivasi	0,890	1,124

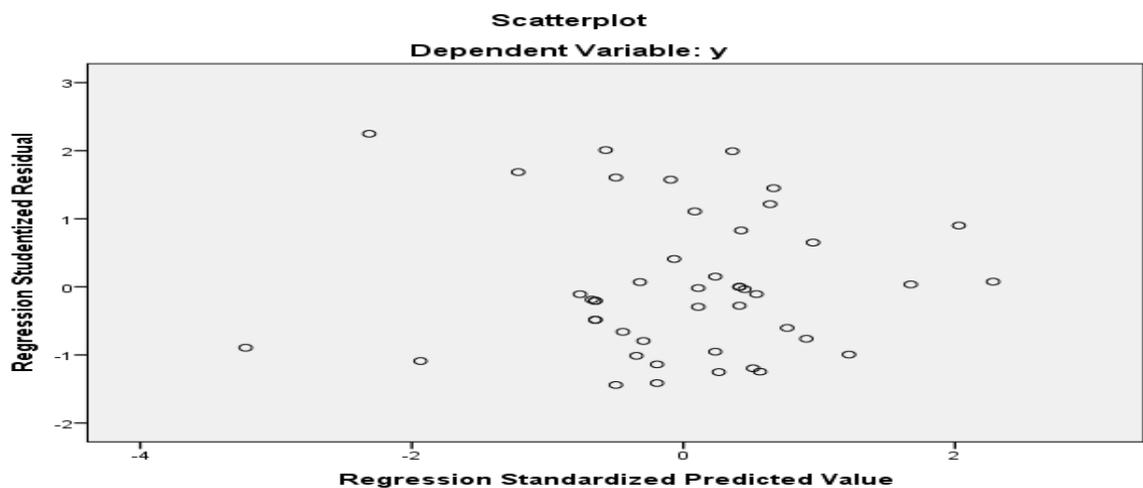
a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) $< 10,0$.

- Analisis ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) memiliki nilai sebesar $0,890 > 0,10$ dan nilai VIF $1,124 < 10,0$ artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap variabel.
- Analisis ini menunjukkan bahwa Motivasi (X2) memiliki nilai sebesar $0,890 > 0,10$ dan nilai VIF $1,124 < 10,0$ artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap variabel.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa hasil dari heteroskedastisitas grafik scatterplot melihat bahwa titik – titik menyebar merata di atas 0 dan di bawah 0, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	.650 ^a	.423	2,183

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil uji autokorelasi diatas menunjukkan nilai statistik *Durbin Watson* sebesar $2,183 < 2,3852$, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

3. Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.369	6.401		.683	.499
	Lingkungan kerja (x1)	.466	.145	.401	3.222	.002
	Motivasi (x2)	.426	.134	.396	3.188	.003

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dari hasil analisis dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,369 + 0,466 (X1) + 0,426 (X2)$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4,369 dapat diartikan apabila variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) dianggap nol, maka kepuasan kerja akan sebesar 4,369.
- Koefisien lingkungan kerja (X1) sebesar 0,466 berarti peningkatan variabel X1 sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,466
- Koefisien Motivasi (X2) sebesar 0,426 berarti peningkatan variabel (X2) sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,426 .

Dari uraian di atas dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

4. Uji Koefisien korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.423	.395	3.67504

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien korelasi

Hasil uji (R) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,650. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh *lingkungan kerja* (X1) dan *motivasi* (X2), sebesar 65,0%, artinya hubungan antar variabel independent dan dependent memiliki **hubungan kuat**.

5. Uji koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.423	.395	3.67504

Tabel 8. Hasil uji koefisien Determinasi

Hasil uji *Adjusted R*² pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,423. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh *lingkungan kerja* (X1) dan *motivasi* (X2) sebesar 42,3 %, sedangkan sisanya sebesar 57,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

6. Hasil Uji t (secara parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.369	6.401		.683	.499
	Lingkungan kerja (X1)	.466	.145	.401	3.222	.002
	Motivasi (X2)	.426	.134	.396	3.188	.003

Tabel 9. Hasil Uji t (Secara Parsial)

H1 .Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,222 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,01669 ($3,222 > 2,01669$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima” **Diterima**. Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian dari Husni, et all, 2018 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas II Banda Aceh Dan Rutan Klas II B Jantho).

H2. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Motivasi (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,188 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,01669 ($3,188 > 2,01669$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima” **Diterima**”. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian dari Didit Dermawan 2016 yang menyatakan motivasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di Gugus Sekolah VI Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan.

7. Hasil Uji f (secara simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	415.552	2	207.776	15.384	.000 ^b
	Residual	567.248	42	13.506		
	Total	982.800	44			

Dari hasil pengujian diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 15,384 dengan nilai f_{tabel} sebesar 3,20 ($15,384 > 3,20$) dengan signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil 0,000 dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima.” **Diterima**”. Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian dari R.Y.Wuwungan., R.N.Taroreh., Y.Uhing R.Y.Wuwungan., R.N.Taroreh yang menyatakan bahwa bahwa lingkungan kerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja KARYAWAN CINEMAXX LIPPO PLAZA MANADO.

KESIMPULAN

- Lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,222 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,01669 ($3,222 > 2,01669$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Dan Penataan Ruang Kota Bima. Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian dari Husni, et all, 2018 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas II Banda Aceh Dan Rutan Klas II B Jantho).
- Motivasi (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,188 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,01669 ($3,188 > 2,01669$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), maka Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Dan Penataan Ruang Kota Bima. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian dari Didit Dermawan, 2016 yang menyatakan motivasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di Gugus Sekolah VI Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan.
- Lingkungan kerja dan motivasi secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima, dimana f_{hitung} sebesar 15,384 dengan nilai f_{tabel} sebesar 3,20 ($15,384 > 3,20$), karena nilai signifikansi lebih kecil 0,000 dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian dari R.Y.Wuwungan., R.N.Taroreh., Y.Uhing R.Y.Wuwungan., R.N.Taroreh yang menyatakan bahwa bahwa lingkungan kerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja KARYAWAN CINEMAXX LIPPO PLAZA MANADO.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2018. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru
- Basuki, K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru). *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 53(9), 1689–1699.
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Darmadi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Budi Utama
- Darmawan, D. (2016). Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 97–106.
- Dharmayanti, Dhiana. 2015. *Pengaruh Dasar Penetapan Insentif Finansial dan Motivasi Kerja*

- Diah Nurhayati. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja*,
Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko, T.Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Yogyakarta: BPFJ Jogjakarta.
- Husni, Musnadi, S., & Faisal. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas Ii B Banda Aceh Dan Rutan Klas Ii B Jantho). *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 88–98.
- Hamid Sanusi (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Budi Utama
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jagakarsa: PT Buku Seru.
- Prayogo, L., Pranoto, B. A. S., & Purba, H. H. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Human Resource Index (HRI)
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunyoto, Danang. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
- Saputra, S., & Andani, K. W. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT CITRA CROCOTAMA INTERNATIONAL Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 98
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Prenadamedia Group (2019).
- Timotius Duha (2016) *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Budi Utama
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado the Influence Work Environment and Motivation Work Against Satisfaction Work Employees Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Pengaruh Lingkungan Kerja..... 298 Jurnal EMBA*, 5(2), 298–307.
- Wuwungan, Ronna Yulia, Rita N. Taroreh dan Yantje Uhing (2017)