



JSI

Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 3, Nomor 2, November 2024

- **Determinan Loyalitas Kerja Pada PT Bank Aceh Syariah**
M. Arief Setia Budi, M. Jaka Wiratama
- **Analisis Efektivitas *Balance Scorecard* Sebagai Alat Pengukur Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pos Cabang Langsa)**
Muhammad Rizal, Andi Tarlis
- **Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Tinjauan Literatur**
Nasrul Hadi, Fakhri Ramadhan, Safirussalim, Sophia Imari, Uly Handayani Mukhra, Khairun Amala, Muhammad Andi
- **Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Manajemen RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya**
Febyolla Presilawati, Aida Fitri, Hilwa Putri Phonna
- **Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT. Aira Gibra Internusa Beuraden Aceh Besar**
Harbiyah G, Aida Fitri
- **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Bireuen**
Feri Yanto, Ira Dama Yanti, Nanda Fazira
- **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Staff Pendidik (Tendik) di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 (MTsN 2) Banda Aceh**
Febyolla Presilawati, Harbiyah G, Muhammad Qabri
- **Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, Aceh**
Febyolla Presilawati, Surya Fatma, Riska Ayu Andira



JSI

Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 3, Nomor 2, November 2024

Daftar Isi

Halaman

1. **Determinan Loyalitas Kerja Pada PT Bank Aceh Syariah**
M. Arief Setia Budi, Muhammad Jaka Wiratama 452-462
2. **Analisis Efektivitas *Balanced Scorecard* sebagai Alat Pengukur Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pos Cabang Langsa)**
Muhammad Rizal, Andi Tarlis 463-472
3. **Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Tinjauan Literatur**
Nasrul Hadi, Fakhri Ramadhan, Safirussalim, Sophia Imari, Uly Handayani Mukhra, Khaitun Amala, Muhammad Andi 473-491
4. **Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Manajemen RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya**
Febyolla Presilawati, Aida Fitri, Hilwa Putri Phonna 492-501
5. **Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan PT Aira Gibra Internusa Beuraden Aceh Besar**
Harbiyah G, Aida Fitri 502-512
6. **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kabupaten Bireuen**
Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, Nanda Fazira 513-525
7. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Staff Pendidik (Tendik) di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 (MTsN 2) Banda Aceh**
Febyolla Presilawati, Harbiyah G, Muhammad Qabri 526-537
8. **Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, Aceh**
Febyolla Presilawati, Surya Fatma, Riska Ayu Andira 538-549

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN BIREUEN

1) Ferri Yanto, 2) Ira Dama Yanti, 3) Nanda Fazira

^{1,3} Universitas Islam Kebangsaan Indonesia

² Universitas Muhammadiyah Aceh

ferri.yf@gmail.com

ABSTRACT

This study discusses the influence of motivation and workplace conditions on the job satisfaction of employees of the Bireuen Regency Social Service. The aim is to find out how the work environment and employee motivation impact their job satisfaction individually and simultaneously. Before hypothesis testing and data analysis, the sample of this study consisted of 47 employees of the Bireuen Regency Social Service. Of the 47 people who responded, 24 were civil servants and 23 were honorary employees of the Bireuen Regency Social Service. Multiple linear regression analysis was used to evaluate how the variables discussed in the study interact with each other. Partially, the job satisfaction of employees of the Bireuen Regency Social Service is positively and significantly influenced by their work motivation. In addition, the work environment of employees of the Bireuen Regency Social Service partially has a positive and significant effect on their satisfaction with their work. In addition, the work environment also has a substantial effect on their motivation to work, which has a unidirectional and significant impact on their satisfaction with their work. Motivation and work environment affect employee job satisfaction by 46.1%. Other variables not included in this research model have an effect of 53.9%.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Job Satisfaction*

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, Nanda Fazira

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi dan kondisi tempat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Bireuen. Tujuannya adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan motivasi pegawai berdampak pada kepuasan kerja mereka secara individu dan bersamaan. Sebelum pengujian hipotesis dan analisis data, sampel penelitian ini terdiri dari 47 karyawan Dinas Sosial Kabupaten Bireuen. Dari 47 orang yang menjawab, 24 adalah PNS dan 23 adalah Honorer Dinas Sosial Kabupaten Bireuen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengevaluasi bagaimana variabel yang dibahas dalam penelitian berinteraksi satu sama lain. Secara parsial, kepuasan kerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Bireuen dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja mereka. Selain itu, lingkungan kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bireuen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi mereka untuk bekerja, yang berdampak searah dan signifikan terhadap kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka. Variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 46,1%. Variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini memberikan pengaruh sebesar 53,9%.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu hal yang sangat penting dan tidak terlepas dari suatu organisasi, baik itu perusahaan maupun lembaga. SDM juga merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kemajuan suatu organisasi (Agus et al., 2024). Oleh karena itu, suatu perusahaan akan dapat maju dengan sangat cepat apabila di dalamnya terdapat banyak sumber daya yang kompeten di bidangnya. Sebaliknya, kemajuan bisnis akan terhambat oleh pekerja yang tidak kompeten (Hidayat & Anwar, 2024). Adaptasi terhadap persaingan yang semakin ketat menuntut instansi untuk meningkatkan derajat kepuasan kerja dan semangat kerja agar mampu bersaing secara efektif dengan penyedia layanan lainnya.

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, Nanda Fazira

Kepuasan kerja atau sikap kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara gaji yang diterima dari pekerjaan dan gaji yang seharusnya diterima (Flannery et al., 2022). Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan indikator perbandingan antara kontribusi yang diberikan dan imbalan yang diterima berdasarkan kriteria subjektif pekerja itu sendiri.

Pengukuran kepuasan kerja merupakan salah satu metode untuk menilai kinerja yang telah diberikan oleh manajemen dan unit organisasi yang dipimpinnnya. Pengukuran kepuasan kerja sangat penting dalam menilai tanggung jawab suatu organisasi dan para manajernya terhadap keberhasilan pengelolaan publik (Agus et al., 2024). Tanggung jawab di sini lebih dari sekadar kemampuan akuntansi yang memungkinkan untuk ditindaklanjuti jika segala sesuatu yang berkaitan dengan penggunaan uang publik digunakan. Tanggung jawab juga mencakup kemampuan menelusuri pengeluaran untuk mewujudkan penghematan, efisiensi, dan efektivitas yang dilakukan terhadap semua operasi dengan investasi yang dilakukan pada pos anggaran tertentu (Hidayat & Anwar, 2024).

Salah satu lembaga di pemerintahan Kabupaten Bireuen adalah Dinas Sosial. Lembaga ini ditugaskan untuk membantu Bupati dalam menjalankan urusan pemerintahan yang berkaitan dengan bidang sosial, termasuk membuat kebijakan tentang rehabilitasi dan perlindungan sosial, pemberdayaan sosial, dan perawatan fakir miskin. Adapun tujuan Dinas Sosial Kabupaten Bireuen adalah untuk meningkatkan lingkungan sosial maupun budaya sehingga fungsi sosial dapat berlangsung. Fungsi sosial tidak tergantung pada daya dukung dan kemampuan lingkungan untuk menopang kehidupan. Dengan memperkuat kelembagaan dan potensi kesejahteraan untuk mendorong partisipasi masyarakat dan inisiatif, Dinas Sosial Kabupaten Bireuen dapat meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan taraf kesejahteraan, terutama bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial.

Meskipun demikian, dalam rangka mencapai tingkat kepuasan kerja yang diharapkan bagi pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bireuen, tampaknya terdapat sejumlah tantangan yang perlu diatasi sehingga mencapai sasaran organisasi menjadi lebih sulit. Masih terdapat kondisi yang belum optimal di Dinas Sosial Kabupaten Bireuen. Masih terdapat beberapa kendala, di antaranya adalah keterbatasan komunikasi antar individu maupun kelompok yang dialami oleh pegawai, keterlambatan serta ketidakhadiran pegawai tanpa izin di tempat kerja. Pegawai menunjukkan penurunan kinerja karena kesalahan yang dilakukan dan kurangnya motivasi untuk menjalankan tugas mereka, yang menyebabkan mereka tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan rencana (Sandra, 2021).

Penelitian lebih lanjut tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bireuen menarik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kedua faktor tersebut memengaruhi kepuasan kerja pegawai baik secara individu maupun bersamaan.

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, Nanda Fazira

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan yang ada di dalam diri seseorang, baik dari dalam maupun dari luar, untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi penting untuk efisiensi dan efektivitas organisasi (Budi et al., 2023). Organisasi tidak dapat bertahan tanpa karyawan yang termotivasi dan loyal. Motivasi didefinisikan oleh Robbins dan Judge (2017) sebagai kekuatan yang memengaruhi intensitas, arah, dan konsistensi upaya seseorang untuk mencapai tujuan.

Sejauh mana karyawan merasa termotivasi untuk melakukan yang terbaik untuk pekerjaan mereka biasanya dikaitkan dengan motivasi kerja mereka. Menurut Ryan dan Deci (2000), ada dua kategori utama motivasi, yaitu:

1. Motivasi Intrinsik: Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti rasa tanggung jawab, kepuasan batin, dan rasa pencapaian dalam pekerjaan mereka.
2. Motivasi Ekstrinsik: Faktor eksternal, seperti gaji, tunjangan, penghargaan, dan tempat kerja.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi tingkat kepuasan karyawan adalah motivasi. Menurut Ryan dan Deci (2000), motivasi intrinsik, seperti pencapaian dan pengakuan, lebih cenderung meningkatkan kepuasan kerja daripada motivasi ekstrinsik.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Berikut ini merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang dilihat dari beberapa aspek (Ryan & Deci, 2000):

1. Penghargaan Finansial: Gaji dan insentif yang kompetitif.
2. Penghargaan Non-Finansial: Pengakuan, promosi, atau pujian.
3. Kesesuaian Tugas dengan Kemampuan: Adanya tugas yang menantang namun realistis.
4. Tujuan yang Jelas: Sasaran kerja yang dapat dipahami dan dicapai.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017), lima indikator digunakan untuk mengukur motivasi kerja pegawai: kebutuhan fisiologis, peluang pertumbuhan, hubungan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Lingkungan Kerja

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja perusahaan adalah lingkungan kerja (Terry, 2016, 23). Nilai lingkungan kerja, menurut Titisemito (2017:183) adalah semua yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang telah ditetapkan saat mereka mempersiapkan jabatan atau pekerjaan mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja juga

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bireuen

Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang saat bekerja, serta pengaturan dan metode kerjanya (Sedarmayanti, 2017:21). Sofyandi (2018:38) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari berbagai hal yang berkontribusi pada kinerja organisasi dari tugas dan fungsi aktivitas manajemen, baik faktor internal maupun eksternal. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan segenap faktor fisik yang bersama-sama merupakan suatu suasana fisik yang melingkupi suatu tempat kerja (Budi & Miska, 2021).

Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun non-fisik. Studi Ariani dan Widodo (2020) menemukan bahwa hubungan kerja yang harmonis dan lingkungan kerja fisik yang nyaman meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Beberapa hal yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut: (1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja; (2) Temperatur atau Suhu Udara; (3) Kelembaban Tempat Kerja; (4) Sirkulasi Udara; (5) Kebisingan; (6) Getaran Mekanis; (7) Bau-bauan; (8) Tata Warna; (9) Dekorasi; (10) Musik; dan (11) Keamanan di Tempat Kerja (Sedarmayanti 2017:21).

Indikator Lingkungan Kerja

Pewarnaan, kebersihan, penerangan, sirkulasi udara, musik, dan kebisingan adalah indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja (Nitisemito, 2017:29).

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017:202), kepuasan kerja merupakan bagian dari sikap emosional seseorang karena menyukai dan menganggap pekerjaan mereka menyenangkan. Sikap emosional yang baik tersebut tampak dalam bentuk moral kerja, disiplin kerja, serta kualitas hasil kerja atau output. Menurut Sutrisno (2017:74), kepuasan kerja merupakan rasa yang muncul dari seseorang terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada situasi pekerjaan, hubungan antar karyawan, gaji, dan kondisi fisik serta psikologis pekerjaan.

Perasaan kerja tersebut merupakan bentuk keuletan dalam bekerja, disertai penyesuaian diri secara individual dan hubungan sosial pribadi di luar pekerjaan. Dengan demikian, hal tersebut memunculkan sikap kerja yang mandiri secara umum.

Kepuasan kerja adalah tingkat di mana pekerjaan seorang karyawan memenuhi kebutuhan dasar mereka sebagai seorang individu (Ahmad et.al, 2018:85). Dengan kata lain, kepuasan kerja mengacu pada bagaimana karyawan melihat pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat bersifat positif atau negatif; pekerja yang cukup puas cenderung berperilaku dengan baik di tempat kerja,

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bireuen

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bireuen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai respons afektif terhadap suatu pekerjaan yang merupakan hasil penilaian karakteristiknya. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya (Handoko, 2018:193).

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Pemenuhan kebutuhan (pemenuhan kebutuhan), perbedaan (perbedaan), pencapaian nilai (pemenuhan nilai), keadilan (keadilan), dan komponen genetik (disposisi atau komponen genetik) adalah lima (lima) komponen yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja, menurut Mariam (2018:34), adalah sebagai berikut: (1) kepuasan dengan gaji, (2) kepuasan dengan promosi, (3) kepuasan dengan rekan kerja, (4) kepuasan dengan bos, dan (5) kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini, ada dua (dua) hipotesis, di antaranya,

1. Hipotesis Alternatif (H_a):
 - H_{a1} : Ada korelasi yang positif dan signifikan antara kepuasan karyawan dengan motivasi kerja mereka.
 - H_{a2} : Ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan karyawan dengan lingkungan kerja mereka.
 - H_{a3} : Ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan karyawan dan motivasi kerja.
2. Hipotesis Nol (H_0):
 - H_{01} : Tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.
 - H_{02} : Tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan dan variabel lingkungan kerja.
 - H_{03} : Tidak ada hubungan yang signifikan secara bersamaan antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dan kepuasan karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum menguji hipotesis dan menganalisis data penelitian, jumlah sampel penelitian dinilai; 47 responden, 24 di antaranya berstatus PNS dan 23 berstatus honorer, bekerja di Dinas Sosial Kabupaten Bireuen. Besarnya sampel penelitian ini diteliti sebelum dilakukan pengujian hipotesis dan analisis data. Sebanyak 47 responden yang bekerja di Dinas Sosial Kabupaten Bireuen. Dari jumlah tersebut,

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bireuen

241 responden berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 23 responden berstatus Honorer Dinas Sosial Kabupaten Bireuen.

Demografi Responden

Sebanyak 47 karyawan Dinas Sosial Kabupaten Bireuen adalah responden penelitian ini. Jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan mereka adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Demografi Responden

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	1. Laki-laki	19	40,5%
	2. Perempuan	28	59,5%
Total		47	100,0
2.	Usia		
	1. 20 - 30 Tahun	7	14,9%
	2. 31 - 40 Tahun	18	38,2%
	3. 41 - 50 Tahun	14	29,7%
	4. > 50 Tahun	8	17,2%
Total		47	100,0%
3.	Pendidikan Terakhir		
	1. SMA	11	23,4%
	2. Diploma	3	6,3%
	3. Sarjana (S1)	29	61,7%
	4. Pasca Sarjana (S2)	4	8,6%
Total		47	100,0

Sumber: Hasil Penelitian di Dinas Sosial Kabupaten Bireuen, 2024

Terlihat dari informasi pada Tabel 1, dari total 47 responden, terdapat 19 responden laki-laki atau sekitar 40,5%, dan 28 responden perempuan atau sekitar 59,5%. Dari segi usia, sekitar 14,9% sampel berusia antara 20 dan 30 tahun. 38,2% sampel berusia antara 31 dan 40 tahun. 29,7% sampel berusia antara 41 dan 50 tahun, dan 17,2% responden berusia di atas 50 tahun.

Berdasarkan data pada Tabel 1, terdapat 11 responden berpendidikan SMA yakni sekitar 23,4% dari keseluruhan total responden. Dari segi ijazah, sekitar 6,3% responden atau 3 orang mempunyai gelar sarjana (S1) yang merupakan proporsi terbesar yaitu 61,7% dari total jumlah responden atau 29 orang, dan proporsi responden yang berpendidikan pascasarjana pendidikan sekitar 8,6%.

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, Nanda Fazira

Uji Validitas dan Reliabilitas

Semua indikator pernyataan variabel dalam kuesioner penelitian dianggap valid dan dapat diandalkan, menurut uji validitas yang dilakukan terhadap variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (Y). Ini menunjukkan bahwa item pernyataan indikator dalam kuesioner penelitian telah memenuhi syarat validitas, karena nilai hitung korelasi lebih besar dari nilai kritis (r), yang memiliki taraf signifikansi sebesar 0,05, yaitu 0,2455 (Tabel 2). Namun, berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel yang diteliti, yang lebih besar dari 0,60, dapat dianggap bahwa variabel yang diteliti memiliki kredibilitas.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

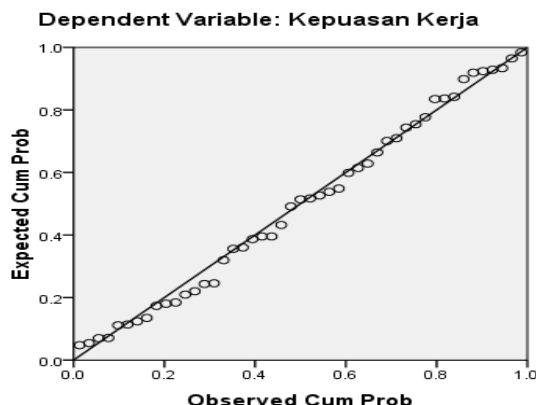
Variabel	Item	korelasi	Nilai Kritis	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Motivasi (X2)	Mov-1	0,464	0,2455	0,615	Valid & Reliabel
	Mov-2	0,767			
	Mov-3	0,758			
	Mov-4	0,499			
	Mov-5	0,404			
Lingkungan Kerja (X2)	Env-1	0,717	0,2455	0,760	Valid & Reliabel
	Env -2	0,661			
	Env -3	0,620			
	Env -4	0,743			
	Env -5	0,749			
	Env -6	0,712			
	Env -7	0,303			
	Env -8	0,589			
	Env -9	0,369			
	Env -10	0,325			
Kepuasan Kerja (Y)	Sat-1	0,547	0,2455	0,864	Valid & Reliabel
	Sat-2	0,596			
	Sat-3	0,593			
	Sat-4	0,718			
	Sat-5	0,774			
	Sat-6	0,792			
	Sat-7	0,753			
	Sat-8	0,787			
	Sat-9	0,683			
	Sat-10	0,671			
	Sat-11	0,745			

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, Nanda Fazira

Uji Normalitas

Berdasarkan grafik P-plot normal, uji normalitas data menunjukkan bahwa variabel penelitian diasumsikan berdistribusi normal. Titik-titik yang dekat dengan garis diagonal, atau bahkan dekat dengan garis diagonal, menunjukkan hal ini. Asumsi normalitas dipenuhi oleh model regresi yang dibuat.



Gambar 1. Grafik Normal P-Plot

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas didefinisikan sebagai hubungan antara suatu prediktor atau variabel bebas dengan prediktor lainnya. Dalam model regresi yang baik, variabel independen tidak seharusnya berkorelasi (Martins et al., 2024). Salah satu variabel independen dianggap ortogonal jika hubungannya saling berkorelasi. Variabel independen yang nilai korelasi antar variabel independennya nol disebut sebagai variabel ortogonal (Ghozali, 2013). Nilai variance inflasi faktor (VIF) digunakan untuk menguji multikolinearitas. Jika nilai VIF kurang dari 10 atau nilai toleransi $> 0,1$, maka model regresi berganda tidak menunjukkan multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

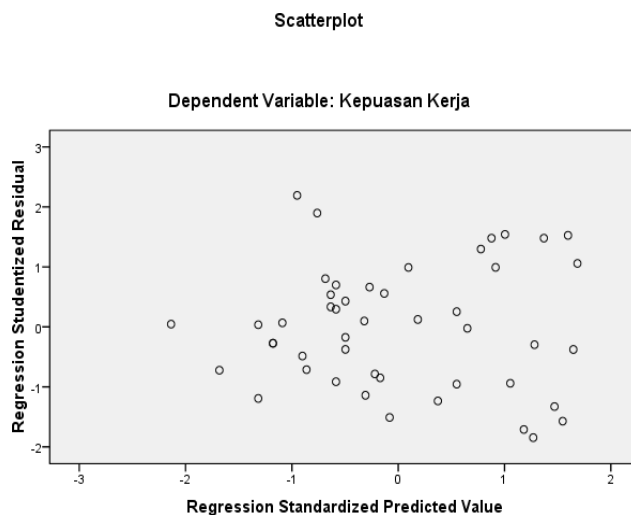
Variabel	Collinearity	
	Tolerance	VIF
Motivasi (X1)	$0,937 > 0,1$	$1,068 < 10$
Lingkungan Kerja 2)	$0,937 > 0,1$	$1,068 < 10$

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, Nanda Fazira

Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk mengetahui apakah variabel penelitian memiliki heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel independen dan residualnya. Pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, sumbu Y menunjukkan Y yang telah diprediksi, dan sumbu X menunjukkan residual yang telah dipelajari. Tidak ada pola yang jelas, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 2, karena titik-titik tersebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, kesimpulan dapat dicapai bahwa model regresi ini menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil perangkat lunak statistik adalah sebagai berikut: analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui bagaimana variabel motivasi dan lingkungan kerja memengaruhi variabel kepuasan kerja pegawai.

Tabel 4. Output SPSS

Variabel	B	t	Sig
Constant	8,155	9,472	0,000
Motivasi	0,513	3,369	0,000
Lingkungan Kerja	0,841	4,296	0,000

R = 0,701 R² = 0,461 Fchange = 12,428 Sig. F_{change} = 0,000

Sumber: Data diolah, 2024

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, Nanda Fazira

Nilai b menyebabkan model regresi linier berganda adalah:

$$Y = 8,155 + 0,513X_1 + 0,841X_2$$

Adapun interpretasi dari model tersebut menyatakan bahwa:

- a. Dengan nilai konstanta 8,155, kepuasan kerja karyawan diprediksi sebesar 8,155 jika variabel motivasi dan lingkungan kerja tidak ada.
- b. Dengan asumsi variabel lain tetap, peningkatan satu unit dalam motivasi kerja meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,513, menurut koefisien motivasi kerja.
- c. Koefisien lingkungan kerja 0,841 menunjukkan bahwa, dengan asumsi variabel lain tetap, peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,841.
- d. Koefisien regresi menunjukkan sinyal yang baik: jika motivasi dan lingkungan kerja di Dinas Sosial Kabupaten Bireuen meningkat, maka karyawan akan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,701 menunjukkan hubungan yang kuat antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bireuen. Dengan nilai koefisien determinan (R²) sebesar 0,461, dapat disimpulkan bahwa 46,1% kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bireuen dipengaruhi oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja, dan 53,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (t-test)

Dalam uji parsial variabel motivasi kerja (X₁), nilai t sebesar 3,369 dengan signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05) menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Bireuen secara parsial. karena hipotesis Ha₁ diterima.

Menurut uji parsial selanjutnya pada variabel Lingkungan Kerja (X₂), nilai t sebesar 4,296 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Bireuen. karena hipotesis Ha₂ diterima.

Uji Simultan (F-test)

Hasil pengujian simultan (F-test) menunjukkan nilai 12,428 dengan signifikan 0,000. Dengan demikian, tingkat kepuasan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bireuen sangat dipengaruhi oleh motivasi mereka dan kondisi tempat kerja mereka. Hipotesis Ha₃ diterima dalam situasi ini.

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, Nanda Fazira

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan berikut:

1. Rasa puas pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bireuen dipengaruhi secara searah oleh motivasi kerja mereka. Jadi, salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah motivasi. Meningkatkan motivasi kerja karyawan baik secara intrinsik maupun ekstrinsik akan berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan.
2. Selain itu, lingkungan kerja di Dinas Sosial Kabupaten Bireuen berpengaruh searah dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Variabel ini merupakan salah satu indikator yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena meningkatkan lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas yang mendukung.
3. Secara bersamaan, variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 46,1%. Variabel lain yang tidak masuk ke dalam model penelitian ini memberikan pengaruh sebesar 53,9%.

Saran

Adapun rekomendasi yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Dengan memberikan insentif yang berbasis kinerja, pimpinan instansi terkait diharapkan dapat lebih mengidentifikasi tingkat motivasi kerja karyawan, memfasilitasi pelatihan untuk dapat meningkatkan kompetensi pegawai dan membangun komunikasi yang efektif antara manajemen dan pegawai.
2. Selain itu, lingkungan kerja perlu ditingkatkan dengan cara menyediakan fasilitas fisik yang nyaman dan mendukung pekerjaan pegawai, membangun budaya kerja yang kondusif, dan memastikan hubungan antarpegawai yang harmonis.
3. Selain faktor motivasi dan lingkungan kerja, diharapkan juga kepada instansi untuk dapat melakukan survei kepuasan kerja secara berkala untuk memahami kebutuhan pegawai dan mengidentifikasi faktor lain yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi, M. A. S., Andi, M., & Zikrillah. (2023). Peran work motivation dalam memediasi pengaruh religiosity dan job placement terhadap work loyalty pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh. *Jurnal Saudagar Indonesia*, 1(2), 123–139. <https://doi.org/10.37598/jsi.v1i2.1492>
- Budi, M. A. S., & Miska, L. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal, dan kerja sama tim terhadap produktivitas kerja karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 11, 171–182.

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, Nanda Fazira

Agus, I. M. D., Putri, A. F., & Syahryani, V. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Teluk Pandan. *Action Research Literate*.

<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:270345670>

Flannero, F., Ferdinand, F., & Meitiana, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*.

<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:252609622>

Hidayat, A. S., & Anwar, S. (2024). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi kasus pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam di Jakarta Pusat). *Journal of Development Economics and Digitalization, Tourism Economics*.

<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:270719190>

Martins, L. V, Yanto, F., Novianto, U., Dewi, K. A. K., Fuah, R. W., Pesiwarissa, L. F., Haryono, S., & Budiarti, S. (2024). *Pengantar Metodologi Penelitian : Strategi dan Teknik*. Intelektual Manifes Media.

<https://books.google.co.id/books?id=EQArEQAAQBAJ>

Nitisemito, Alex S. (2017). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation*. American Psychologist.

Sandra, E. (2021). Pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten bintan. Manajerial dan bisnis tanjungpinang.

<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:266646738>

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

JSI

JURNAL SAUDAGAR INDONESIA

Alamat: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91. Batoh, Lueng Bata,
Banda Aceh 23245 Telp./ Fax.: 0651-21024
email: jsi.kwu@unmuha.ac.id

ISSN 2829-8969

