
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TIRTA SAKTI KABUPATEN
KERINCI PADA MASA PANDEMI COVID 19**

Oleh

Sudirman

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

Email: sudirman65stie@gmail.com

Article History:

Received: 18-06-2023

Revised: 23-06-2023

Accepted: 21-07-2023

Keywords:

Work Environment,
Work Motivation, Job
Satisfaction

Abstrak: *This study aims to determine how the influence of the work environment and work motivation on job satisfaction of employees of the Tirta Sakti Regional Public Water Company, Kerinci Regency. The population and sample in this study were 33 employees at the Tirta Sakti Regional Public Water Company, Kerinci Regency. The data analysis tools used are descriptive analysis, multiple linear regression analysis, Coefficient of Determination and hypothesis testing with t test and F test. The results of this study indicate that: There is a significant influence between the work environment on job satisfaction of the employees of the Tirta Sakti Public Water Company, Kerinci Regency, this is evidenced by t count > t table (1.797 > 1.697). There is a significant influence between work motivation on job satisfaction of employees of the Tirta Sakti Regional Public Water Company, Kerinci Regency, this is evidenced by t count > t table (2,394 > 1,697). There is a significant influence between work environment and work motivation on job satisfaction of employees of the Tirta Sakti Regional Public Water Company, Kerinci Regency Simultaneously, which can be proven by F arithmetic > F table (48.511 > 3.32). The magnitude of the influence of the work environment and work motivation on the job satisfaction of the employees of the Tirta Sakti Drinking Water Regional Public Company, Kerinci Regency, is 31.4%. While the remaining 68.6% is explained by other causal factors not examined in this study*

PENDAHULUAN

Keberhasilan Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang

dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu topik yang takkan habisnya untuk di bincangkan oleh banyak pakar dan praktisi. Bahkan menjadi topik yang menarik untuk penelitian. Selama dunia masih terbentang tentu peran manusia sebagai sumber daya manusia sangat di perlukan dan bahkan menentukan sebagai khalifah di muka bumi. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses-proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang kepegawaian, karena sumber daya manusia dianggap sangat penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia, artinya kinerja manusia.

Era sekarang masalah manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi hal yang menarik untuk dipelajari karena berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai. MSDM sendiri merupakan suatu upaya pengintegrasian kebutuhan personel dengan tujuan organisasi, yaitu peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan. Fungsi operasional yang dimiliki MSDM diantaranya adalah pemeliharaan yang menitikberatkan pada pemeliharaan kondisi fisik dari pegawai, keselamatan dan kesehatan kerja serta pemeliharaan sikap menyenangkan yaitu hubungan yang harmonis. Berdasarkan hal tersebut dinyatakan bahwa pengakuan terhadap manusia senantiasa mempunyai kedudukan makin penting karena masyarakat kita menuju masyarakat yang berorientasi kerja, memandang kerja sebagai satu tugas yang harus dikerjakan dengan baik. Oleh sebab itu manusia dapat diintegrasikan secara efektif diberbagai organisasi baik menyangkut pendidikan, perusahaan, pemerintahan dan sebagainya. Jadi dalam hal ini perusahaan harus mencari cara untuk mendorong para pegawainya untuk mempunyai kemauan dalam bekerja dan cara yang dapat dilakukan adalah dengan memotivasi para pegawainya.

Menurut Luthan (2006:243), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang dari defenisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seseorang seperti malas, rajin, produktif, apatis, dan lain-lain. Sikap puas atau tidak puas pegawai dapat diukur dari sejauh mana perusahaan atau organisasi dapat memenuhi kebutuhan pegawai. Bila terjadi keserasian antara kebutuhan pegawai dengan apa yang diberikan perusahaan, maka tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai akan tinggi, dan sebaliknya. Ketidakpuasan kerja sering tercermin dari prestasi kerja yang akan rendah, tingkat kemangkiran yang tinggi, seringnya terjadi kecelakaan kerja, dan bahkan pemogokan kerja yang pada akhirnya akan sangat merugikan perusahaan.

Untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia kerja yang

dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, selain itu organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Salah satu perusahaan dalam pelaksanaannya membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja efektif dan efisien adalah Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci. Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci merupakan sebuah perusahaan yang mempunyai tugas melaksanakan pelayanan publik dibidang sarana dan prasarana air bersih atau air minum untuk masyarakat yang mulai beroperasi pada tanggal 5 oktober 1991. Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci memiliki motto profesional dalam pelayanan. Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci juga memiliki visi dan misi dalam menjalankan perusahaannya. Visi dari Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci adalah mewujudkan profesionalitas pelayanan menjadi perusahaan sehat. Sedangkan, misinya yaitu:

1. Membangun sarana dan prasarana air bersih serta peralatan kerja yang memadai.
2. Memenuhi pelayanan kuantitas, kualitas dan kontinuitas air bersih bagi masyarakat.
3. Mengelola perusahaan secara profesional dan sumber daya manusia yang handal.
4. Memberikan kesejahteraan bagi karyawan dan kontribusi kepada pemerintah daerah.

Organisasi pelayanan pelanggan Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci meliputi 8 cabang yang berada di wilayah Kabupaten Kerinci dan 1 Unit usaha Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Segar.

Mengingat jumlah cabang Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci yang begitu banyak, maka, perusahaan perlu mengevaluasi hal-hal terkait kepuasan kerja pegawai agar kinerja perusahaan, tujuan, visi dan misi perusahaan dapat berjalan sesuai yang diinginkan.

Berdasarkan observasi, peneliti menemukan adanya permasalahan dimana sejak terjadinya pandemi covid-19 tingkat kepuasan kerja pegawai di Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci mengalami penurunan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada 34 orang pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci diperoleh informasi sejak terjadi pandemi covid-19 rutinitas bekerja tidak seperti biasanya. Sulitnya beraktifitas dan terganggunya jangkauan kerja baik dengan rekan kerja maupun pelanggan Perumda Tirta Sakti sendiri karena adanya pembatasan interaksi sosial, bekerja dari rumah membuat kurangnya pemantauan dari atasan, sehingga menyebabkan bekerja menjadi kurang produktif. Hal ini juga berdampak kepada motivasi pegawai dimana terlihat adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan alasan karena bekerja dari rumah.

Sebelum Covid 19 melanda Dunia dan termasuk Indonesia seluruh pegawai yang ada di Indonesia terutama Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci berkerja dengan efektif dan efisien dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan dan memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan bisa meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pada awal tahun 2020 merupakan awal dari masa pandemi covid-19 yang melanda

seluruh dunia termasuk Indonesia. Semua masyarakat Indonesia khususnya masyarakat Kabupaten Kerinci menjadi cemas dan takut terinfeksi virus covid-19, sehingga pemerintah Kabupaten Kerinci mengambil langkah untuk mencegah penyebaran covid-19 dengan cara masyarakat harus melakukan *social distancing*, *stay at home* dan *work from home*. Langkah di atas membuat semua karyawan harus melakukan pekerjaan dari rumah. Masalah pandemi covid-19 tersebut tampaknya mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja karena karyawan terpaksa bekerja tidak selayaknya, sehingga mempengaruhi target perusahaan yang akan dicapai.

Seperti yang di katakan Nitisemito (2009) bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam pelaksanaan tugas adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya, namun banyak di antara organisasi kurang menyenangkan akan mengakibatkan menurunnya hasil kerja pegawai dan sebaliknya, jika lingkungan kerja sangat menyenangkan maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dan meningkatnya hasil kerja pada diri pegawai tersebut dan tentu akan menguntungkan bagi organisasi tentunya.

Selain faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi materi dan psikologi yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang mamadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pemimpin, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan sehingga tercapainya kepuasan kerja pegawai.

Menurut Nitisemito (2001:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Fenomena yang terlihat di Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci banyak pegawai yang mengeluh disaat bekerja karena kondisi ruangan dan fasilitas yang masih terbatas dan tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Seperti diketahui bahwa kerjasama antar sesama rekan kerja di perusahaan masih belum maksimal, terlihat dari adanya pegawai yang lebih suka bekerja secara individu daripada harus bekerja bersama. Sedangkan fenomena yang terjadi sebelum covid 19 lingkungan kerja yang tanpa pembatasan yang bekerja di kantor semua fasilitas tersedia bisa digunakan sebaik mungkin namun setelah Covid 19 lingkungan kerja menjadi terbatas yang mana pegawai diuntut untuk bekerja dari rumah dan yang bekerja di lapangan harus menggunakan masker, interaksi antara pegawai terbatas yang biasanya berjabat tangan di pagi hari sesama pegawai selama adanya Covid 19 setiap orang terutama pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci dilarang untuk berjabat tangan sehingga kerjasama atau saling menghargai sesama pegawai sudah berkurang dan bisa mempengaruhi lingkungan kerja yang baik. Padahal kerja sama dalam tim kerja harusnya menjadi sebuah kebutuhan supaya tugas bisa selesai tepat waktu.

Menurut Sutrisno (2009:117) menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang

menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi diri pada para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

M.c Clelland yang dikutip oleh Hasibuan (2012:281), menyatakan bahwa : “Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif”. Fenomena yang terlihat masih kurangnya motivasi, pengawasan dan ketegasan atasan terhadap pegawai sehingga tingkat disiplin pegawai masih rendah. Hasil pekerjaan yang sudah ditargetkan selesai sekarang malah selesainya lusa jadi memperlambat pekerjaan yang lain Sehingga tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Dan juga tidak adanya penghargaan khusus dari atasan untuk pegawai yang menjalankan tugas sesuai dengan yang di inginkan perusahaan sehingga pegawai itu tidak merasa puas dengan apa yang di kerjakannya. Sedangkan Fenomena motivasi kerja sebelum covid 19 seperti gaji yang sesuai, budaya perusahaan, tujuan bekerja dan tujuan pribadi berjalan dengan baik di Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci terutama di bagian budaya perusahaan seperti menjalin silaturahmi antar pegawai dan memberi motivasi dari atasan di setiap bulan nya yang bertempat di kantor pusat sehingga kekompakan dan kerjasama pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci selalu terjaga, sedangkan pada masa pandemi covid 19 budaya perusahaan yang tadi berjalan dengan baik menjadi pudar karena ada nya pembatasan lingkungan kerja yang mana tidak membolehkan untuk berkumpul maka tidak terlaksanlah kegiatan silaturahmi dan member motivasi dari atasan sehingga turunnya motivasi kerja pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci Pada masa Pandemi Covid 19. Selain itu motivasi kerja pegawai yang rendah juga terjadi karena dilihat kedekatan antar pegawai juga rendah sehingga lingkungan kerja yang terbentuk kurang kondusif.

2. Rumusan masalah

Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirta Sakti Kabupaten Kerinci pada masa pandemi covid-19 dan berapa besar pengaruhnya baik secara parsial maupun secara simultan.

3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirta Sakti Kabupaten Kerinci pada masa pandemi covid-19 dan besar pengaruhnya baik secara parsial maupun secara simultan.

4. Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian ini dapat tercapai maka diharapkan bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan memberikan masukan bagi perusahaan air minum dan sejenisnya dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawainya serta dapat mencarikan solusi untuk pengembangan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut.

LANDASAN TEORI

1. Kepuasan Kerja

Menurut Luthan (2006:243), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Sedangkan menurut Sopiah (2008:170) kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja, tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.

Menurut Hasibuan (2007:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Waluyo (2009:180) kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari pada karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis.

Menurut Luthans (2006:115) untuk mengukur persepsi kepuasan kerja dapat digunakan beberapa indikator seperti ; Kepuasan akan Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Promosi, Supervisi dan Rekan Kerja.

2. Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2004:134)

Menurut (Simanjuntak, 2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana (2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dengan indikator ; Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja dan Tersedianya fasilitas

3. Motivasi

M.c Clelland yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012:281), menyatakan bahwa : "Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif".

Menurut Robbins (2006:78) motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan, upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Menurut Hasibuan (2010:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja

Menurut Mc Clelland dalam Hasibuan (2012:162) dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut Kebutuhan akan prestasi, Kebutuhan akan afiliasi dan Kebutuhan

akan kekuasaan.

METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas yang dilakukan untuk menguji hipotesa yang diajukan dengan menggunakan metode penelitian yang telah dirancang sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti agar mendapatkan hasil penelitian yang akurat. Maka, diperlukan dukungan data dari objek penelitian, yang penulis jadikan objek dalam penelitian ini adalah Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci penelitian ini dilakukan selama 1 bulan.

2. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder :

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden, dimana data ini adalah merupakan jawaban atas kuesioner yang diberikan kepada responden, kemudian data tersebut akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik dalam penelitian ini.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam penelitian ini berupa dokumen-dokumen, literatur, laporan-laporan yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

3. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersumber dari :

- a. Data primer dari pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci.
- b. Data sekunder dari Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh atau mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

- a. *Library research* (penelitian pustaka)

yaitu suatu teknik untuk mendapatkan data teoritis atau data sekunder dalam penelitian. Penelitian pustaka dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku, literatur, dokumen-dokumen resmi, catatan dan transkrip, yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Pada penelitian ini menggunakan jenis atau pendekatan penelitian Studi Kepustakaan (*Library Research*). Menurut Mestika Zed (2003), Studi pustaka atau kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian.

- b. *Field research* (penelitian lapangan)

yaitu penelitian langsung kelapangan dalam rangka mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti berupa, daftar pertanyaan (*question*) yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan.

Menurut Sugiyono (2013:27) metode pengumpulan data adalah sebagai berikut: "Penelitian lapangan (*Field Research*), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan sekunder".

5. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah :

a. Metode Deskriptif Kualitatif

Merupakan bentuk analisa dengan bukan berbentuk angka melainkan berbentuk analisis secara penalaran yang bersumber dari hasil literatur-literatur yang relevan. Sugiono (2008:89) menyatakan bahwa *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Gejala sosial ini ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian.

b. Metode Deskriptif Kuantitatif

Merupakan suatu analisis yang berbentuk angka-angka. Dalam hal ini dipakai analisis statistik. Analisis statistik adalah suatu metode guna memperoleh, mengolah dan menyajikan, menganalisa serta menginterpretasikan data yang berwujud angka.

Analisa deskriptif kuantitatif merupakan alat untuk meneliti dengan melakukan perhitungan tingkat pengaruh lingkungan kerja dan terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci. Adapun bentuk alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket yang dirancang sendiri oleh penulis. Variabel-variabel dalam kuesioner diukur dengan menggunakan *skala likert* dimana setiap alternatif jawaban akan diberikan skor untuk lebih jelasnya mengenai ukuran nilai dari setiap alternatif jawaban atas pertanyaan.

6. Alat Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Analisis Deskriptif

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Proses pengolahan data yang telah didapat dari responden yaitu dinilai berdasarkan skor. Pengolahan data untuk mendeskripsikan masing-masing variabel dilakukan dengan tahapan sebagai berikut :

1. Perhitungan rata-rata skor

Rata-rata skor masing-masing item pernyataan dalam kuesioner dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rata-rata skor} = \frac{\sum fi \times Wo}{\sum f} \dots\dots\dots(3)$$

Dimana :

$\sum fi$ = Total frekuensi ke i

Wo = Bobot

$\sum f$ = Total frekuensi

2. Tingkat Capaian Responden (TCR)

Untuk pengambilan kesimpulan hasil analisis deskriptif digunakan Tingkat Capaian Responden (TCR). Sedangkan untuk mencari tingkat pencapaian responden digunakan rumus berikut :

$$\text{TCR} = \frac{\text{rata-rata}}{5} \times 100\% \dots\dots\dots(4)$$

Kriteria nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) dikembangkan dari teori Arikunto (2002) sehingga untuk variabel-variabel dalam tesis ini dapat diklarifikasi sebagai berikut :

Tabel 1. Tingkat Capaian Responden (TCR)

Capaian (%)	Kriteria
90-100	Sangat Baik
80-89	Baik
65-79	Cukup Baik
55-64	Kurang Baik
0-54	Tidak Baik

Sumber : Arikunto (2002)

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis kuantitatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis *regresi linear* berganda adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini analisis statistik menggunakan analisis regresi berganda.

Rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots (5)$$

Dimana :

Y = Variabel Dependen (Kepuasan kerja)

a = konstanta

b₁,b₂ = Koefisien regresi masing-masing variabel

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

e = residual error

7.

c. Uji t Hipotesis

Uji t adalah bagian uji statistik yang merupakan uji koefisien korelasi parsial yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dimana salah satu variabel independennya tetap/dikendalikan. Sugiyono (2005 : 66) merumuskan uji t sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots\dots\dots (8)$$

Hasil perhitungan dikonsultasikan dengan nilai t_{tabel} dengan taraf kesalahan α 5%, dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}, sebagai berikut :

t_{hitung} ≥ t_{tabel} : Hipotesa nol ditolak dan hipotesa alternative diterima. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci

t_{hitung} < t_{tabel} : Hipotesa nol diterima dan hipotesa alternatif ditolak. Berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Tirta Sakti kabupaten Kerinci.

HASIL DAN PEMBAHASAN**1.Deskripsi Hasil Penelitian****Deskripsi Variable Kepuasan Kerja**

Hasil jawaban dari responden pada variabel kepuasan kerja pada table sebagai berikut :

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Item	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah skor	Rata-rata	TCR	Kategori Hasil
1	Y1	22	10	1	0	0	153	4,64	92,80	Sangat Baik
2	Y2	18	13	2	0	0	148	4,48	89,60	Baik
3	Y3	12	19	1	1	0	141	4,27	85,40	Baik
Gaji								4,46	89,27	Baik
4	Y4	12	19	2	0	0	143	4,30	86,00	Baik
5	Y5	9	22	2	0	0	139	4,21	84,20	Baik
6	Y6	9	24	0	0	0	141	4,27	85,40	Baik
Pekerjaan itu Sendiri								4,26	85,20	Baik
7	Y7	9	22	2	0	0	139	4,21	84,20	Baik
8	Y8	9	20	4	0	0	137	4,15	83,00	Baik
9	Y9	12	15	6	0	0	138	4,18	83,60	Baik
Promosi								4,18	83,60	Baik
10	Y10	7	23	3	0	0	136	4,12	82,40	Baik
11	Y11	11	17	4	1	0	137	4,15	83,00	Baik
12	Y12	12	16	5	0	0	139	4,21	84,20	Baik
Supervisi								4,16	83,20	Baik
13	Y13	8	21	4	0	0	136	4,12	82,40	Baik
14	Y14	9	22	2	0	0	139	4,21	84,20	Baik
15	Y15	11	18	4	0	0	139	4,21	84,20	Baik
Rekan Kerja								4,18	83,60	Baik
Rata-rata variable Y								4,25	84,97	Baik

Sumber : Data diolah 2022

Dari 15 item pertanyaan yang digunakan, diperoleh skor rata-rata tertinggi pada indikator Gaji dengan skor 4,46 dan TCR 89,27 % dalam kategori hasil baik dan skor rata-rata terendah pada indikator Supervisi dengan skor 4,16 dan TCR 83,20% dalam kategori baik.

Deskripsi Variable Lingkungan Kerja

Hasil jawaban dari responden pada variabel lingkungan kerja pada tabel berikut :

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Item	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah skor	Rata-rata	TCR	Kategori Hasil
1	X1_1	19	11	3	0	0	148	4,48	89,60	Baik
2	X1_2	16	13	4	0	0	140	4,24	84,80	Baik
3	X1_3	11	13	5	3	1	129	3,91	78,20	Cukup Baik
Suasana Kerja								4,21	84,20	Baik
4	X1_4	11	13	5	4	0	130	3,94	78,80	Cukup Baik
5	X1_5	7	13	12	1	0	125	3,79	75,80	Cukup Baik
6	X1_6	11	13	8	1	0	133	4,03	80,60	Baik
Hubungan dengan Rekan Kerja								3,92	78,40	Cukup Baik
7	X1_7	9	12	9	2	1	125	3,79	75,80	Cukup Baik
8	X1_8	6	14	7	3	3	116	3,52	70,40	Cukup Baik
9	X1_9	5	12	8	7	7	112	3,39	67,80	Kurang Baik
Tersedianya Fasilitas Kerja								3,57	71,33	Cukup Baik
Rata-rata variable X1								3,90	77,98	Cukup Baik

Sumber : Data diolah 2022

Dari 9 item pertanyaan yang digunakan, diperoleh skor rata-rata tertinggi pada indikator Suasana Kerja dengan skor 4,21 dan TCR 84,20 % dalam kategori hasil baik sedangkan skor rata-rata terendah pada indikator tersedianya fasilitas kerja dengan skor 3,57 dan 71,33% dalam kategori cukup baik.

Deskripsi Variable Motivasi Kerja

Hasil jawaban dari responden pada variabel motivasi pada tabel berikut :

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi (X2)

No	Item	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah skor	Rata-rata	TCR	Kategori Hasil
1	X2_1	14	18	1	0	0	145	4,39	87,88	Baik
2	X2_2	16	11	6	0	0	142	4,30	86,00	Baik
3	X2_3	23	8	2	0	0	153	4,64	92,80	Sangat Baik
Kebutuhan akan prestasi								4,44	88,89	Baik
4	X2_4	19	11	3	0	0	148	4,48	89,60	Baik
5	X2_5	17	10	6	0	0	143	4,33	86,60	Baik
6	X2_6	19	14	0	0	0	151	4,58	91,60	Sangat Baik
Kebutuhan akan Afiliasi								4,46	89,27	Baik
7	X2_7	19	12	2	0	0	149	4,52	90,40	Sangat Baik
8	X2_8	21	12	0	0	0	153	4,64	92,80	Sangat Baik
9	X2_9	21	11	1	0	0	152	4,61	92,20	Sangat Baik
Kebutuhan akan Kekuasaan								4,59	91,80	Sangat Baik
Rata-rata variable X2								4,50	89,99	Baik

Sumber : Data diolah 2022

Dari 9 item pertanyaan yang digunakan, diperoleh skor rata-rata tertinggi pada indikator kebutuhan akan kekuasaan dengan skor 4,59 dan 91,80% dalam kategori hasil Amat baik dan skor rata-rata terendah pada indikator kebutuhan akan prestasi dengan skor 4,44 dan TCR 88,89 % dalam kategori baik.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20 for windows, seperti tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta	Partial			Part	Tolerance	VIF	
(Constant)	32,330	8,308			3,474	,002				
1. LINGKUNGAN KERJA	,219	,322	,291	,179	,082	,429	,312	,373	,375	1,148
MOTIVASI KERJA	,587	,245	,387	,234	,022	,491	,461	,343	,372	1,148

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 32,330 + 0,219X_1 + 0,587X_2$. Ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja dan motivasi bertanda positif. Koefisien regresi yang bertanda positif berarti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai sedangkan Koefisien regresi yang bertanda negatif berarti tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Persamaan regresi tersebut memiliki makna :

1. Konstanta 32,330

Jika variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja = 0, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 32,330 poin.

2. Koefisien $X_1 = 0,219$

Jika variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) poin sementara motivasi kerja = 0, maka akan mempengaruhi kepuasan kerja dan akan naik sebesar 0,219 poin.

3. Koefisien $X_2 = 0,587$

Jika variabel motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) poin sementara lingkungan kerja = 0, maka akan mempengaruhi kepuasan kerja dan akan naik sebesar 0,587 poin.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau sumbangan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

a. Besarnya pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y)

Untuk menghitung besarnya pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) secara parsial dijelaskan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= B \times \text{Zero Order} \times 100\% \\ &= 0,219 \times 0,429 \times 100\% \\ &= 9,39\% \end{aligned}$$

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) secara parsial sebesar 9,39 %.

b. Besarnya pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y)

Untuk menghitung besarnya pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) secara parsial dijelaskan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= B \times \text{Zero Order} \times 100\% \\ &= 0,587 \times 0,491 \times 100\% \\ &= 28,8\% \end{aligned}$$

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh motivasi Kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja secara parsial sebesar 28,8 %.

c. Besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan dengan menggunakan teknik analisis statistik yang sudah ditentukan semula, untuk mengetahui hasil analisis dapat dijeaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Analisis Besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.561 ^a	.315	.265	2.632	.315	6.806	2	38	.003

Sumber : Hasil perhitungan SPSS 20, 2022

Dari tabel 4.10 diatas diketahui bahwa koefisien determinasi adalah sebesar 0,561. Untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,561)^2 \times 100\% \end{aligned}$$

= 31,4 %

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 31,4%. sedangkan sisanya 100% - 31,4 % = 68,6 % dapat dijelaskan oleh sebab- sebab lain.

3. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji signifikan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci secara parsial menggunakan uji t. Dengan jumlah responden 33 orang, maka didapat ttabel adalah = df = n-k sehingga df = 33 - 3 = 30 di peroleh ttabel = 1,697 dan alpha 5 % (0,05), dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Parsial dengan t-test

Model	Coefficients ^a				Correlations			Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Partial	Part	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta						
(Constant)	2,330	,300		478,902					
LINGKUNGAN KERJA	,215	,122	,291	1,797	,082	,429	,312	,272	3,146
MOTIVASI KERJA	,987	,245	,367	3,994	,003	,481	,401	,362	3,146

Sumber : Hasil perhitungan SPSS 20, 2022

Hasil analisis regresi yang diringkas seperti pada tabel 4.11 dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci, ini dibuktikan dengan thitung> ttabel (1,797>1,697) serta dengan nilai signifikansi = 0,082 > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten kerinci..
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci, ini dibuktikan dengan thitung> ttabel (2,394>1,697) serta dengan nilai signifikansi = 0,023 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten kerinci.

Secara simultan seberapa jauh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja dapat diketahui dengan uji F. Adapun hasil hipotesis secara simultan dapat dilihat dari tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 7. Hasil Ujian Simultan dengan F-test

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	97,022	2	48,511	6,896	,003 ^b
Residual	211,038	30	7,035		
Total	308,061	32			

^a Dependent Variable: KEPUASAN KERJA
^b Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Berdasarkan tabel ANOVA atau F-test ternyata didapat F hitung 48,511 dimana Fhitung> Ftabel (48,511 > 3,32) serta dengan nilai signifikan = 0,003 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten kerinci.

4. Pembahasan Hasil Penelitian

- a. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil TCR menunjukkan bahwa Lingkungan berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja ini terbukti dengan hasil rekap TCR yang mana Dari 9 item pertanyaan yang digunakan, diperoleh skor rata-rata tertinggi pada indikator Suasana Kerja dengan skor 4,21 dan TCR 84,20 % dalam kategori hasil baik sedangkan skor rata-rata terendah pada indikator tersedianya fasilitas kerja dengan skor 3,57 dan 71,33% dalam kategori cukup baik.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci sebesar 1,797 serta dengan nilai signifikansi = 0,082 > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 1,797 dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Sehingga bisa dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winarningsih (2015) Hal 1-15 judul penelitiannya Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kpri Migas Cepu. Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan.kerja. Hasil thitung sebesar 3.426 dengan signifikansi 0.014. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kpri Migas Cepu

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci sebesar 2,394 serta dengan nilai signifikansi = 0,024 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 2,394 dan motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Sehingga bisa dikatakan bahwa motivasi merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirawan (2015) Hal 3037-3062 judul penelitiannya Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan.kerja. Hasil thitung sebesar 2.136 dengan signifikansi 0.036. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadapKepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

c. Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci sebesar (48,511 > 3,32) serta dengan nilai signifikan = 0,003 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Tirta

Sakti Kabupaten kerinci.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winarningsih (2015) Hal 1-15 judul penelitiannya Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kpri Migas Cepu. Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan.kerja. Hasil thitung sebesar 3.426 dengan signifikansi 0.014. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kpri Migas Cepu.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirawan (2015) Hal 3037-3062 judul penelitiannya Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan.kerja. Hasil thitung sebesar 2.136 dengan signifikansi 0.036. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadapKepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci, ini dibuktikan dengan thitung > ttabel (1,797 > 1,697) serta dengan nilai signifikansi = 0,082 > 0,05. Dan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial sebesar 9,39%.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci, ini dibuktikan dengan thitung > ttabel (2,394 > 1,697) serta dengan nilai signifikansi = 0,023 < 0,05. Dan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial sebesar 28,8%.
3. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci sebesar (48,511 > 3,32) serta dengan nilai signifikan = 0,003 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten kerinci.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A Sihotang, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta. PT Pradnya Paramita .
- [2] Mangkunegara, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Universitas Trisakti
- [3] Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik edisi Revisi VL, Jakarta : Rineka Cipta.
- [5] Arikunto, Suharsimi. 2006. Metodologi Penelitian. Yogyakarta : Bina Aksara. Arikunto, Suhaimi. 2010. Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Rineka Cipta.
- [6] Basri. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Airlangga. Yogyakarta Dubrin, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Prentice Hall. Jakarta
- [7] Faysica, Tewai, dan Walangitan, Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Wilayah Direktorat Pembendaharaan Sulawesi Utara). Vol.16 No.04

- [8] Gibson, Ivancevich, Donnelly. (1996). Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Bina Rupa Aksara. Jakarta
- [9] Handoko, T, Hani.2012. Manajemen Edisi 2, Yogyakarta : BPFE
- [10] Hasibuan, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan kunci keberhasilan. Gunung Agung . Jakarta
- [11] Hasibuan, Malayu SP. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Dasar dan Kunci Keberhasilan. Gunung Agung . Jakarta
- [12] Hasibuan, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- [13] Irianto, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks
- [14] Winardi, j, 2008. Motivasi dan Permotivasi dalam manajemen. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- [15] Lumentud dan Dotulong Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi Vol.3 No.1
- [16] Luthan, 2006. Perilaku Organisas. Edisi Kesepuluh (Penerjemah : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th. Arie Prabawati; dan Winong Rosari). Yogyakarta: Andhi.
- [17] Mangkunegara, A. P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [18] Mangkunegara, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [19] Mathis, R.L & Jackson, J.H. (2010). Human Resource Management, 10th ed.
- [20] Thomson South-Western. USA.
- [21] Mcllelland. 2012. Manajemen Personalialia. Masud Moh (Ahli Bahasa),. Jilid Kedua, Jakarta : Erlangga
- [22] Moekijat, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta Murdiyanto. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah. Vol 9.No. Semarang.
- [23] Nainggolan, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta. Nitisemito, 1988, Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia
- [24] Nitisemito, A.S, 2009, Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber daya Manusia. Graha Indonesia. Jakarta
- [25] Nitisemito, A.S, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Salemba Empat
- [26] Priansa, 2011, Manajemen Perkantoran (Efektif, Efisien dan Profesional), Alfabeta. Bandung.
- [27] Priyatno, Duwi, 2011, Buku Saku SPSS Analisis Statistik Data lebih cepat efisien dan akurat. Mediakom. Yogyakarta.
- [28] Heidjrahman , 2016. Manajemen Personalialia. BPFE Yogyakarta.
- [29] Rivai dan Sagala, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [30] Rivai, V. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

-
- [31] Robbins Stephen P. 2001. Perilaku Organisas, Konsep Kontroversi dan aplikasi, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. PrenhalindoRobbins, S 2006, Organization Behavior. 9th Ed, New Jersey, USA : Prentice Hall International Inc
- [32] Samsudin, 2004, Pengembangan Sumber Daya Manusi, Rhineka Cipta, Jakarta Sanger, 2013, Penelitian Prestasi Kerja Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Sulawesi Utara.
- [33] Sedarmayati, 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: Mandar Maju.
- [34] Sedarmayanti, 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV Mandar Maju. Bandung.
- [35] Siagian, 2011, Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Toko Gunung Agung.
- [36] Simamora, Henry, (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta.
- [37] Simamora, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Yogyakarta : STIE TKPN.
- [38] Simanjutak, 2003, Pengertian Lingkungan Manajemen. Spector, 1997, Faktor-Faktor Penyebab Kepuasan Kerja. Sugiyono, 2007, Statistika untuk Penelitian, Bandung : Alfabeta.
- [39] Sugiyono, 2012, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, Alfabeta. Bandung.
- [40] Supriyadi, 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
- [41] Sutrisno, Edy, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Perdana Media Group, Jakarta.
- [42] Waluyo, 2009. Pengertian Kepuasan Kerja.
- [43] Wibowo, 2013. Faktor Yang mempengaruhi Kepuasan Kerja
- [44] Anonim, 2009. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- [45] Wijayanti, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Persada

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN