

DAMPAK LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA

(studi empiris Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan
Aset Daerah Kabupaten Demak)

Yusup Vicktor T. H¹, Fitria Rohmatika², Ratih Pratiwi³, Mochamad Purnomo⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Wahid Hasyim
Jl. Menoreh Tengah X No.22, Sampangan, Kec.Gajahmungkur, Kota Semarang, Jawa Tengah
50232

vicktorjagad@gmail.com vitriarf.16@gmail.com rara@unwahas.ac.id
punomo@unwahas.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dampak lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Demak. Data penelitian diperoleh melalui dokumentasi dan angket. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 82 responden. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan SPSS dan alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji model dan uji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) secara simultan lingkungan kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, dan (2) secara parsial lingkungan kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Demak.

Kata Kunci: *Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Motivasi kerja*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work environment on employee work motivation at the Regional Revenue and Asset Financial Management Agency of Demak Regency. Research data obtained through documentation and questionnaires. The sample used in the study was 82 respondents. The data obtained were processed using SPSS and the data analysis tools used were validity tests, reliability tests, model tests and hypothesis testing. The results of the analysis show that (1) simultaneously work environment and job satisfaction have an influence on employee work.

Keywords: *Work environment, Job satisfaction and Work motivation*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi setiap lembaga pemerintahan untuk tetap dapat menghasilkan motivasi kerja pegawainya. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Menurut Ricky W. Griffin (2003) semakin pentingnya sumber daya manusia berakar dari meningkatnya kerumitan hukum, kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan alat berharga bagi peningkatan produktivitas dan kesadaran mengenai biaya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lemah. Melihat pentingnya sumber daya manusia, ada banyak pegawai yang bekerja dengan sungguh-sungguh atau berperilaku baik (etis) dalam suatu lembaga/instansi, tetapi ada juga yang bekerja di luar kontrol sehingga dapat membawa pegawai kearah perilaku yang tidak memiliki motivasi kerja yang baik.

Motivasi kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi (Akbar *et.al*, 2020). Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Andayani & Tirtayasa, 2019). Motivasi kerja yang tinggi akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Akbar *et.al*, 2020). Faktor budaya organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja memang memberika dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, akan tetapi tidak hanya sebatas itu saja. Motivasi kerja pegawai juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu pendorong karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2013) dan Saydam dalam Kadarisman (2012) yang mengungkapkan bahwa situasi kerja, kondisi lingkungan kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. kondisi lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik dapat mempengaruhi semangat dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara efisien. Lingkungan yang mendukung kinerja akan menghasilkan kinerja yang optimal. Kondisi lingkungan eksternal diketahui memiliki peranan yang besar dalam mempengaruhi pengambilan keputusan manajerial, proses, dan struktur organisasi sehingga pemantauan terhadap lingkungan eksternal sangat diperlukan.

Berdasarkan penjelasan beberapa factor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai diatas, peneliti tertarik mengambil dua factor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi harus memperhatikan penataan lingkungan. Lingkungan kerja ini terdiri atas lingkungan fisik dan non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai. Kehadiran pegawai juga kurang maksimal sehingga setiap hari pasti ada yang terlambat saat berangkat kerja. Kehadiran pegawai di tahun 2021 digambarkan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kehadiran Pegawai tahun 2021

NO	BULAN	PENGAWAI YANG HADIR	PEGAWAI YANG TIDAK HADIR / TERLAMBAT
1	Januari	76	6
2	Pebruari	80	2
3	Maret	75	7
4	April	79	3
5	Mei	76	6
6	Juni	75	7

Tabel 1.1
Kehadiran Pegawai tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Hadir (pegawai)	Jumlah Tidak Hadir (pegawai)
1.	Januari	76	6
2.	Februari	80	2
3.	Maret	75	7
4.	April	79	3
5.	Mei	76	6

Sumber : BPKPAD Kab. Demak 2021

Dengan adanya masalah diatas menyatakan bahwa masalah kepuasan kerja tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dan apabila kepuasan kerja pegawai terpenuhi otomatis motivasi kerja pegawai akan meningkat. Oleh sebab itu motivasi kerja pegawai sangat mempengaruhi tercapainya visi dan misi organisasi dengan cara meningkatkan kepuasan kerja pegawai di tempat kerja.

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis meneliti “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset daerah Kabupaten Demak”.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dibahas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Demak?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Demak?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Demak?
4. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Demak?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Demak?

2. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Demak?
3. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Demak?
4. Menguji dan menganalisis variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Demak?

Kajian Pustaka

Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri pegawai sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut (Tirtayasa, 2019). Motivasi Kerja memiliki arti sebagai sikap mental dan keadaan kejiwaan manusia yang memberikan energi, menggerakkan/mendorong kegiatan dan mengarah/menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Sutanjar dan Sayono, 2019).

Menurut Wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi:
 - a. Target kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Tanggung jawab
 - d. Resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan
 - a. Komunikasi
 - b. Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
 - a. Pemimpin
 - b. Duta perusahaan
 - c. Keteladanan

Kesimpulan dari pendapat di atas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik meliputi pewarnaan, penerangan, sirkulasi udara, minim suara bising, memiliki uang gerak yang longgar, keamanan dan kebersihan. Lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara tidak langsung maupun langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Yang langsung berhubungan dengan pegawai: pusat kerja, kursi, meja

2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum atau lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, bau, suara dan lainnya.

Yang termasuk lingkungan kerja fisik (Sedarmayanti, 2011) adalah

1. Rencana Ruang Kerja: kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja (berpengaruh terhadap tampilan kerja dan kenyamanan karyawan).
2. Rancangan Pekerjaan: peralatan kerja dan metode kerja (mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan).
3. Kondisi Lingkungan Kerja: penerangan, sirkulasi udara dan suara (mempengaruhi kenyamanan dan kondisi para pekerja dalam menjalankan tugasnya).
4. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*: tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya (keleluasaan pribadi).

Kepuasan Kerja

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Hasibuan (2015), menyatakan bahwa: Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terkait pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu pendorong karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja.

Menurut Luthans (2006:243) kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa aspek, yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri. Hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- 2) Gaji. Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
- 3) Kesempatan promosi. Kesempatan untuk maju dalam organisasi.
- 4) Pengawasan. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- 5) Rekan kerja. Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Penelitian Sebelumnya

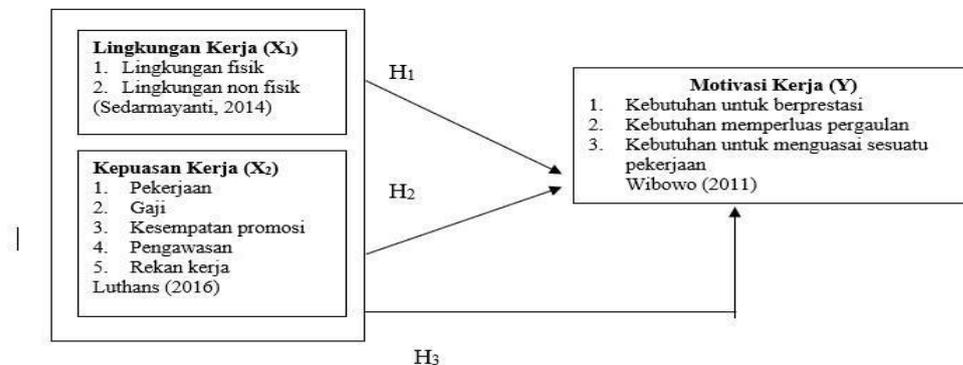
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu yang Mendukung Penelitian Ini

No	Judul/Peneliti/Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Metode	Hasil
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta/Moh. Mujib Khoiri/2013	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pegawai Perpustakaan.	Analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan: (1) Kondisi lingkungan kerja di perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta berdasarkan hasil perhitungan rata-rata persentase pencapaian tiap indikator mencapai 83,4%. (2) Motivasi kerja pegawai perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta berdasarkan hasil perhitungan rata-rata persentase pencapaian tiap indikator mencapai 81,3%. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) dengan sumbangan sebesar 21,1%. Hal tersebut berarti 78,9% motivasi kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Axa Financial Indonesia Cabang Malang)/ Rayka Dantyo Prakoso/	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	Analisis jalur	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang baik, dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.

3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Bank Jatimcabang Utama Surabaya/REVI REZITA/2014	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja	Analisis regresi linier sederhana	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Tingkat motivasi kerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Utama Surabaya adalah sangat baik. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata skor motivasi kerja sebesar 4,25 yang berada pada kategori sangat setuju, sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata skor sebesar 3,77 yang berada pada kategori setuju atau baik.
----	--	----------------------------------	-----------------------------------	---

Kerangka Pemikiran

Dengan melihat latar belakang yang disampaikan, maka penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Demak. Untuk lebih jelasnya, uraian diatas dapat dilihat dalam kerangka pemikiran teoritis berikut ini



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Diduga Kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah kabupaten Demak.
2. Diduga Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah kabupaten Demak.
3. Diduga lingkungan kerja merupakan variable dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah kabupaten Demak.

2. METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian survey, yaitu penelitian yang digunakan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitis dengan pendekatan survei. Sebagaimana dikemukakan oleh Nazir (2005) metode deskriptif analitis adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem, maupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar variable yang diselidiki.

Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan permasalahan yang diteliti. Menurut sugiyono (2012) obyek penelitian adalah suatu atribut dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Obyek penelitian disini membahas tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Demak.

Teknik Pengumpulan data

Untuk mendapatkan hasil penelitian dengan metode kuantitatif maka didalam penelitian ini pengumpulan data yang dilakukan adalah:

1. Studi Pustaka

Metode ini digunakan untuk memperoleh data sekunder, yaitu meliputi data jumlah pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Demak, Kebijakan Instansi, dan lain lain.

2. Observasi.

Menurut (hadi, 2000) Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Observasi atau pengamatan langsung dimaksudkan untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang keadaan dan kegiatan yang dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Demak, sehingga diperoleh data mengenai realitas yang ada.

3. Penyebaran kuesioner

Merupakan metode pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan pada responden. Kuesioner diserahkan secara langsung pada responden dan dikembalikan pada peneliti dalam kurun waktu 3 hari setelah pengajuan kuesioner.

Metode penyebaran kuesioner ini direkomendasikan untuk digunakan karena memiliki keuntungan dapat menghubungi responden yang sulit ditemui, lebih murah, dan responden memiliki waktu untuk mempertimbangkan jawaban secara langsung. (Sekaran, 1992) Penilaian atas jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan skala Likert berdasarkan tingkat kesetujuan dengan penentuan skoring atas jawaban tiap item dari masing masing responden sebagai berikut :

1. Skor 5 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk pilihan jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk pilihan jawaban Cukup Setuju (CS)
4. Skor 2 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai tingkat validitas yang tinggi. Dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk menguji tingkat validitas dari kuisioner dengan taraf signifikan ($\alpha = 5\%$) digunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* (Arikunto, 2010)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk menunjukkan derajat konsistensi alat ukur yang bersangkutan jika diterapkan berulang kali pada kesempatan yang berlainan. Semakin tinggi reliabilitas alat pengukur maka semakin stabil pula alat pengukur tersebut dalam mengukur suatu gejala dan sebaliknya, semakin rendah reliabilitas suatu alat pengukur maka semakin tidak stabil alat pengukur tersebut dalam mengukur suatu gejala (Arikunto, 2010).

Uji Kefisien Determinasi (Uji R²)

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai R Square. Namun, apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah Adjusted R Square

Uji Hipotesis

Uji t

Uji Hipotesis t dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individu ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian secara parsial untuk setiap koefisien regresi diuji untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat, dengan melihat tingkat signifikansi nilai t pada 5% rumus yang digunakan (Gujarati, 1999)

Uji F

Uji f-statistik digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen (X1 dan X2) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Y) Pengujian akan dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS 25, yaitu dengan membandingkan hasil dari nilai probabilitas. Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau signifikansi 5% pengambilan keputusan didasarkan atas:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen

Uji Koefisien Beta (B) Standardised

Koefisien beta Standardised digunakan untuk mengetahui kekuatan masing-masing variabel bebas dalam menentukan dependent variable. Tujuan dari uji beta ini adalah untuk menemukan variabel bebas manakah yang memiliki pengaruh dominan atau terbesar terhadap variabel terikat. Variabel dengan Koefisien Beta Standardised yang lebih tinggi merupakan variabel yang lebih berpengaruh.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas yang yang dijelaskan pada penelitian ini adalah pengujian validitas variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan

Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Demak. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
(X ₁)	1	0.675	0.180	Valid
	2	0.603	0.180	Valid
	3	0.786	0.180	Valid
	4	0.731	0.180	Valid
	5	0.653	0.180	Valid
	6	0.603	0.180	Valid
	7	0.823	0.180	Valid
	8	0.669	0.180	Valid
	9	0.704	0.180	Valid
(X ₂)	1	0.467	0.180	Valid
	2	0.747	0.180	Valid
	3	0.817	0.180	Valid
	4	0.605	0.180	Valid
	5	0.756	0.180	Valid
	6	0.673	0.180	Valid
	7	0.676	0.180	Valid
	8	0.790	0.180	Valid
	9	0.584	0.180	Valid
(Y)	1	0.683	0.180	Valid
	2	0.555	0.180	Valid
	3	0.782	0.180	Valid
	4	0.726	0.180	Valid
	5	0.659	0.180	Valid
	6	0.563	0.180	Valid
	7	0.865	0.180	Valid
	8	0.719	0.180	Valid
	9	0.665	0.180	Valid
	10	0.846	0.180	Valid

Sumber: data primer diolah 2021

Jika dilihat dari tabel 4.7 diatas tentang uji validitas, dapat dilihat bahwa pada masing-masing variabel penelitian menunjukkan bahwa semua indikator mempunyai nilai r hitung > r tabel, sehingga keseluruhan indikator dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian berikutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang yang dijelaskan pada penelitian ini adalah pengujian reliabilitas variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Demak. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	α hitung	Standar α	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0.770	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0.767	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0.770	0.60	Reliabel

Sumber: data primer diolah 2021

Jika dilihat dari tabel 4.8 diatas tentang uji reliabilitas, dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel dan layak digunakan untuk penelitian.

Alat Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk lebih jelasnya analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.947	.711		2.739	.008
	X1	1.138	.012	.997	98.387	.000
	X2	.029	.015	.020	1.948	.005

a. Dependent Variable: Y

Jika dilihat dari tabel diatas tentang hasil analisis regresi berganda, analisis regresi berganda tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Koefisien regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai beta sebesar positif 0.997. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang ada di kantor, akan semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai
- Koefisien regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai beta positif sebesar 0,265. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, akan semakin meningkatkan motivasi kerja

Uji Model

Uji Anova (F-test)

Uji Anova atau Uji F digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Untuk lebih jelasnya uji anova yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.4
Hasil uji anova (F-test)

ANOVA^a

Model		Sum Squares	of df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2294.049	2	1147.024	4847.000	.000 ^b
	Residual	18.695	79	.237		
	Total	2312.744	81			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Jika dilihat dari tabel 4.10 diatas, dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} 4847.000 dari 2-81 sebesar 3.11, dengan signifikan $0.000 < 0.005$ artinya variabel lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) merupakan model persamaan yang baik untuk mempengaruhi peningkatan motivasi kerja (Y). Hasil uji model F-test di atas menunjukkan bahwa model dikatakan fit.

Uji Koefisien Determinasi

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai R Square. Namun, apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah Adjusted R Square. Untuk lebih jelasnya uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5
Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.996 ^a	.992	.992		.48646

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Jika dilihat dari tabel 4.11 diatas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0.992 atau 99.2%. Dengan demikian maka peningkatan motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 99.2% Sementara sisanya sebesar 00.8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis t

Uji Hipotesis t dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individu ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk lebih jelasnya hasil uji hipotesis t didapatkan dari hasil tabel, maka uji hipotesis t yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis pertama menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Diperoleh nilai koefisien beta positif sebesar 0.997 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 < dari 0,05. Hal ini mengindikasikan hipotesis pertama diterima. Artinya adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan dapat disimpulkan bahwa apabila lingkungan kerja di kantor kondusif, akan mempengaruhi peningkatan motivasi kerja

2. Pengujian hipotesis kedua

Hipotesis kedua menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Diperoleh koefisien beta positif sebesar 0,020 dengan nilai signifikansi sebesar 0.005 < 0,05, hal ini mengindikasikan hipotesis kedua diterima. Artinya adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan dapat disimpulkan bahwa apabila kepuasan kerja pegawai tetap dirasakan, akan dapat mempengaruhi peningkatan motivasi kerja pegawai.

Uji F

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama-sama. Untuk lebih jelasnya hasil uji hipotesis didapatkan dari hasil tabel 4.10 diatas, ditujukan juga untuk pengujian hipotesis ketiga yaitu menguji pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Dari hasil olah data diperoleh bahwa nilai F_{hitung} 4847.000 dari 2-81 sebesar 3.11, dengan signifikan 0.000 < 0.005 artinya variabel lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) merupakan model persamaan yang baik untuk mempengaruhi peningkatan motivasi kerja (Y). Hasil uji model F-test di atas menunjukkan bahwa model dikatakan fit. Jadi kesimpulannya adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

Uji Koefisien Beta (B) Standardised

Koefisien beta Standardised digunakan untuk mengetahui kekuatan masing-masing variabel bebas dalam menentukan dependent variable. Tujuan dari uji beta ini adalah untuk menemukan variabel bebas manakah yang memiliki pengaruh dominan atau terbesar

terhadap variabel terikat. Variabel dengan Koefisien Beta Standardised yang lebih tinggi merupakan variabel yang lebih berpengaruh.

Untuk lebih jelasnya hasil uji hipotesis koefisien beta standart didapatkan dari hasil tabel 4.10 diatas, ditunjukan juga untuk pengujian hipotesis keempat yaitu variabel manakah diantara variabel independen (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dari hasil olah data diperoleh bahwa nilai koefisien beta positif variabel lingkungan kerja sebesar 0.997. Dan merupakan nilai dengan koefisien beta positif paling tinggi diantara variabel independen yang lainnya. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Pada variabel ini terdapat dua dimensi yang menjadi tolak ukur dalam kuesioner penelitian yaitu dimensi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Adapun hasil jawaban dengan rata-rata nilai mean paling kuat adalah dimensi lingkungan non fisik dengan jumlah skor mean sebesar 4,06. pernyataan kerjasama yang pegawai lakukan di lingkungan kerja baik yang artinya antara sesama pegawai sudah dibiasakan adanya aktivitas kerjasama dalam menyelesaikan masalah yang ditemukan dalam pekerjaan dan pada pernyataan terakhir adalah antara sesama pegawai menjalin komunikasi yang baik yang artinya pegawai di kantor saling menjaga komunikasinya dengan baik. Jadi dapat dikatakan bahwa dimensi lingkungan non fisik merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan motivasi kerja pegawai, apabila lingkungan kerja non fisik tidak diperhatikan dengan baik maka akan berpengaruh juga pada penurunan motivasi kerja pegawai.

Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang baik terhadap motivasi kerja pegawai, hal ini didukung oleh penelitian dari Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti dan Ika Ruhana (2014) .

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis kedua menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Diperoleh koefisien beta positif sebesar 0,020 dengan nilai signifikansi sebesar $0.005 < 0,05$, hal ini mengindikasikan hipotesis kedua diterima. Artinya adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan dapat disimpulkan bahwa apabila kepuasan kerja pegawai tetap dirasakan, akan dapat mempengaruhi peningkatan motivasi kerja pegawai. Hal ini mengidentifikasi bahwa sebagian besar responden setuju bahwa setiap item pernyataan yang terdapat pada dimensi ini sudah baik, seperti pada pernyataan pegawai diberikan kesempatan promosi jabatan lebih tinggi yang artinya dengan adanya pemberian kesempatan kenaikan jabatan ini memicu semangat kerja pegawai untuk lebih giat lagi.

Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang baik terhadap motivasi kerja pegawai, hal ini didukung oleh penelitian dari Thara Afifah dan Mochammad Al Musadieg (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis ketiga menguji pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Dari hasil uji anova (F-test) pada tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} 4847.000 dari 2-81 sebesar 3.11, dengan signifikansi $0.000 < 0.005$ artinya variabel lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) merupakan model persamaan yang baik untuk mempengaruhi peningkatan motivasi kerja (Y). Dari hasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja sama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja sama-sama memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, hal ini didukung oleh penelitian dari Ahari dan Syamsir (2012) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

Variabel Lingkungan Kerja Merupakan Variabel Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis keempat menguji tentang variabel manakah yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja. Jika dilihat dari hasil tabel 4.9 diatas, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap variabel terikat adalah variabel lingkungan kerja. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja daripada variabel kepuasan kerja karena variabel lingkungan kerja memperoleh koefisien beta sebesar 0.997.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, maka kesimpulan yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Variable lingkungan kerja dapat mempengaruhi peningkatan motivasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Demak
2. Variabel kepuasan kerja dapat mempengaruhi peningkatan motivasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Demak
3. Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi peningkatan motivasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Demak
4. Variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Demak

Saran

Saran yang disampaikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kepala pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Demak

Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuesioner, dapat diketahui bahwa variabel terakhir yang perlu diberikan saran adalah variabel motivasi kerja yang pada variabel ini pernyataan yang mendapatkan rata-rata skor mean terendah adalah pernyataan “persahabatan yang terjalin antara sesama rekan kerja berjalan dengan baik” sebesar 3,93. Artinya bahwa adalah pada kenyataannya terdapat beberapa pegawai yang tidak berhubungan baik dengan pegawai lainnya. Oleh karena itu perlu menjadi perhatian pula kepada organisasi agar memberikan bimbingan dan teguran kepada semua pegawai untuk mengedepankan hubungan yang harmonis di tempat kerja sehingga semangat kerja dapat terus muncul dari diri masing-masing pegawai.

- b. Pegawai

Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuesioner, dapat diketahui bahwa “pegawai tidak takut untuk mengerjakan tugas manajerial” sebesar 4,04. Skor ini merupakan hasil yang paling rendah di variabel kepuasan kerja. Artinya adalah pegawai belum mampu mengemban tugas untuk mengerjakan tugas manajerial. Artinya bahwa

adalah pada kenyataannya terdapat beberapa pegawai yang tidak berhubungan baik dengan pegawai lainnya. Oleh karena itu pegawai harus rela mengesampingkan ego masing-masing sehingga hubungan yang terjalin di tempat kerja dapat berjalan dengan baik dan harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, T., & Al Musadieg, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 122-129.
- Assauri, Sofyan, (2000): *Rekayasa Keuangan, Manajemen Usahawan Indonesia*. No.08 Of Financial Management Edisi 11 Buku 2, Cengage Learning. Jakarta:
- Bernardin & Russel. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- Hamzah, B. Uno. 2009. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Maayu SP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Liu, I. Fan. 2020. "The Impact Of Extrinsic Motivation, Intrinsic Motivation, And Social Self-Efficacy On English Competition Participation Intentions Of Pre-College Learners: Differences Between High School And Vocational Students In Taiwan." *Learning And Motivation* 72(February):101675.
- Luthans, Fed. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Manulang M. & Manulang Marihot A., M., H. (2004). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta:Gadjah Mada University.
- Moenir, A.S. (2010). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bumi
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Melalui variabel mediator motivasi kerja (studi pada karyawan pt. Telkom indonesia, tbk witel jatim selatan, jalan a. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 178-185.
- Prakoso, R. D. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2).
- Robbins, P. Stephen. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.

- Robbins, Stephen P. (2013). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, PT. Erlangga,. Jakarta. Jurnal Bisnis Administrasi Volume 06, Nomor 01, 2017, 44-51
- Robbins, Stephen P dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan ke-6. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wiyadi, Joko. (2009). Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin, dan Kesempatan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Gunung Kidul. <http://etd.eprints.ums.ac.id/2932/1/B100040248.pdf> (17 Juli 2011)
- Ya'qub, Hamzah. 2014. Menuju Keberhasilan Manajemen dan Kepemimpinan. Penerbit Diponegoro. Bandung.
- Spector Yuwono, et.al. (2015). Psikologi industri dan organisasi. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.