



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA APARAT PADA KANTOR DESA BABANG BUYANGGE

Oleh :

FITRI DEVI LESTARI IZAAK

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Luwuk
Jln. KH. Ahmad Dahlan No 79 Luwuk-Banggai Kode Pos 94711
Email: fitriizaak123@gmail.com
HP = 085299520404

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Aparat pada Kantor Desa Babang Buyangge. dan untuk menganalisis serta mengetahui apakah dari kedua variabel tersebut manakah yang berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja Aparat pada Kantor Desa Babang Buyangge. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang Aparat pada Kantor Desa Babang Buyangge. Metode penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu metode atau teknik penelitian yang dimaksudkan untuk medapatkan teori dari buku- buku / literatur dan tulisan –tulisan ilmiah yang mempunyai hubungan dengan pembahasan tulisan ini. Untuk metode penelitian menggunakan pendekatan metode penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan jalan melakukan kunjungan langsung kelokasi penelitian yaitu Kantor Desa Babang Buyangge. Kabupaten Banggai. Untuk mendapatkan data dengan teknik (*Accidental Sampling*) adalah pengumpulan yang dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data berdasarkan dokumen – dokumen dan laporan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini dan penyebaran kuesioner. Dan Metode analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Aparat Kantor Desa Babang Buyangge. Secara parsial variabel Motivasi Kerja (X2), memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Aparat pada Kantor Desa Babang Buyangge. Variabel Motivasi Kerja (X2), memberikan pengaruh dominan dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Kantor Desa Babang Buyangge.

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

ABSTRACT

This study aims to determine whether the variables of the Physical Work Environment, and Work Motivation partially and simultaneously have a positive and significant effect on the Job Satisfaction of Officials at the Babang Buyangge Village Office. and to analyze and find out which of the two variables has the dominant influence on the Job Satisfaction of Apparatus at the Babang

Buyangge Village Office. The sample in this study was 30 officers at the Babang Buyangge Village Office. Library research methods, namely research methods or techniques intended to obtain theories from books / literature and scientific writings that are related to the discussion of this paper. For the research method using a field research method approach (Field Research), the research method is carried out by making direct visits to the research location, namely the Babang Buyangge Village Office. Banggai Regency. To get the data with the technique (Accidental Sampling) is the collection is done through questionnaires and interviews. Documentation, namely data collection based on documents and other written reports that have to do with this research and distributing questionnaires. And the method of data analysis using multiple linear regression analysis method using SPSS. Based on the results of the study, partially the Physical Work Environment variable (X1) gave a positive and significant impact on Job Satisfaction (Y) at the Babang Buyangge Village Office Apparatus. Partially, the work motivation variable (X2) has a positive and significant effect on job satisfaction (Y) for officials at the Babang Buyangge Village Office. Work Motivation Variable (X2), has a dominant and significant influence on Job Satisfaction (Y) at the Babang Buyangge Village Office.

Keywords: Physical Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam menyelenggarakan dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sangat tergantung pada kemampuan para aparat desanya untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Peranan sumber daya manusia sangatlah penting pada suatu organisasi dalam menyediakan pelayanan publik. Bagi setiap organisasi, peranan anggota organisasi sangatlah membantu terhadap terselenggaranya proses pencapaian tujuan. Sebuah organisasi harus memiliki orang-orang yang mempunyai kemampuan, serta dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Ini berarti bahwa keberlangsungan suatu organisasi sangat di tentukan oleh faktor manusia sebagai sumber daya yang potensial.

Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, maka di perlukan adanya penanganan sendiri terhadap sumber daya yang ada agar mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan. Pemeliharaan aparat desa secara maksimal mutlak di perlukan, baik secara moral maupun fisik. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik, yang dapat memenuhi kebutuhan aparat desa maka dengan sendirinya aparat desa akan menyadari tanggung jawabnya terhadap organisasi. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat berguna untuk mencegah kejenuhan kerja dan kerugian pada organisasi, sehingga dengan adanya lingkungan kerja fisik dan motivasi yang mendukung dan memenuhi kebutuhan aparat desa, dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja fisik dan aparat desa adalah hal yang tidak terpisahkan, lingkungan kerja fisik yang nyaman akan membuat aparat desa betah bekerja di kantor Desa Babang Buyangge. Banyak aparat desa yang menghabiskan waktunya untuk bekerja pada kantor desa tertentu hingga

puluhan tahun, alasannya bukan hanya karena ingin mendapat gaji, namun mereka juga merasakan kenyamanan saat bekerja di kantor desa tersebut.

Motivasi perangkat desa merupakan salah satu faktor yang cukup menentukan dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan pemberian pelayanan kepada masyarakat. Kualitas pelayanan yang di berikan sangat tergantung kepada penyedia jasa pelayanan yaitu perangkat desa yang juga dipengaruhi salah satunya oleh faktor motivasi kerja.

Motivasi merupakan salah satu faktor penentu dalam pemberian pelayanan oleh seorang pegawai, diantaranya adalah adanya memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, prestasi kerja, peluang untuk maju, dan pekerjaan yang menantang terhadap pekerjaannya dari organisasi dimana mereka bekerja.

Motivasi kerja aparat pemerintah desa untuk memperoleh kemajuan dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang masih rendah. Oleh karena itu ke depan kepada aparat pemerintah desa perlu dilakukan upaya pengembangan, pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan untuk memotivasi atau mendorong semangat kerja mereka.

Kantor Desa Babang Buyangge merupakan suatu tempat dimana digunakan oleh pemerintah desa terkait untuk melaksanakan kegiatan administrasi. Kegiatan administrasi yang diproses antara lain ialah pembuatan surat keterangan tidak mampu, kartu tanda penduduk, kepengurusan kartu keluarga. Tidak hanya itu, pemerintah desa pun memproses surat pindah domisili dan lain-lain.

Keberadaan suatu kantor yang melaksanakan fungsi penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan di desa harus mengakomodasi aspirasi masyarakat yang diartikulasi dan diagregasi melalui BPD dan Lembaga Kemasyarakatan sebagai mitra Pemerintah Desa, serta penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan di Desa ditujukan untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat melalui penetapan kebijakan, program dan kegiatan yang sesuai dengan esensi masalah dan prioritas kebutuhan masyarakat. Dengan demikian keberadaan Lemabaga Kemasyarakatan dapat berfungsi sebagai mana mestinya demi kelancaran pembangunan dan membantu dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Faktor lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja yang baik sangatlah penting bagi tercapainya visi misi suatu organisasi. Dengan lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja yang baik maka akan tercipta kepuasan kerja aparat yang baik pula. Oleh karena itu, salah satu upaya Kantor Desa Babang Buyangge dalam meningkatkan kepuasan kerja aparat adalah dengan cara memperhatikan faktor lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja aparatnya.

Hasil pengamatan peneliti menunjukkan lemahnya dukungan dan perhatian pimpinan kepada para aparatnya. Sehingga di perlukan teknik tertentu dalam meningkatkan kepuasan kerja seluruh aparatnya, permasalahan yang terjadi masih banyak kekurangan fasilitas di dalam Kantor Desa

Babang Buyangge. Akibatnya suasana kantor dalam bekerja mengalami masalah, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja aparat, sekaligus mempengaruhi kinerja organisasi.

Tinggi rendahnya motivasi kerja setiap aparat dapat di lihat dari tingkat kepuasan aparat itu sendiri, semakin puas aparat terhadap organisasi. Maka akan semakin tinggi juga motivasi mereka dalam menjalankan segala pekerjaannya. Fasilitas kerja yang diberikan juga berhubungan langsung terhadap lingkungan kerja aparat. Dalam organisasi, lingkungan kerja juga berhubungan dengan kepuasan aparat serta hasil yang akan didapat oleh perusahaan. Jika lingkungan kerja nyaman, hal ini akan membantu setiap aparat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan kepuasan tersendiri bagi setiap aparat.

Tentunya dari semua permasalahan tersebut di atas dapat memberikan dampak terhadap kepuasan kerja aparat. Kepuasan kerja aparat sangat di butuhkan dalam suatu organisasi dengan meningkatnya kepuasan kerja aparat maka tujuan suatu organisasi akan tercapai sesuai dengan apa yang di harapkan atau tercapai secara efektif dan efisien.

Dari permasalahan tersebut berdampak pada kuantitas dan kualitas kerja tidak mecapai harapan. Hal tersebut menggambarkan masih rendahnya kepuasan kerja sebagian aparat di lingkungan Kantor Desa Babang Buyangge tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparat Pada Kantor Desa Babang Buyangge”.

II. METODE PENELITIAN

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas dan Raliabilitas

- a. Uji Validitas Uji validitas di gunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah di dapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang di gunakan yaitu kuesioner. Jika instrumen itu valid, maka kriteria yang di gunakan atau batas minimum suatu instrumen/angket atau bahan tes di nyatakan valid atau di anggap memenuhi syarat, jika harga koefisien r hitung $> 0,30$ (Sugiyono: 2010),
- b. Raliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat di percaya atau dapat di andalkan. Uji ini di lakukan setelah uji validitas dan yang di uji merupakan pertanyaan yang sudah valid. Reliabilitas suatu konstruk variabel di katakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ dari 0,60. (Situmorang *et al.* 2012)

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi di gunakan menganalisis pengaruh, maka model yang di gunakan adalah Regresi Linier Berganda 2 Prediktor, yang di rumuskan sebagai berikut (Ghozali Imam, 2007).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Lingkungan Kerja Fisik

X2 = Motivasi Kerja

α = *Intercept*

β = Bilangan Koefisien

e = *Error Estimate* / Kesalahan Peramalan

3. Goodness Of Fit

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat nilai dengan *goodness of fit*-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat di ukur dari nilai koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2), nilai statistik F dan nilai statistik t.

Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 di terima (Ghozali, 2007).

1. Koefisien Korelasi Produk Moment

Analisis korelasi adalah teknik analisis yang di gunakan untuk mengukur lemah kuatnya hubungan antara 2 variabel. Variabel ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen.

Perhitungan korelasi sederhana menggunakan koefisien korelasi produk moment. Dengan tabel korelasi produk moment adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Tabel Koefisien Korelasi Produk Moment

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi	Tafsirannya
0,00 – 0,199	+ dan -	Hubungan Sangat Rendah
0,20 – 0,399	+ dan -	Hubungan Rendah
0,40 – 0,599	+ dan -	Hubungan Cukup Kuat
0,60 – 0,799	+ dan -	Hubungan Kuat
0,80 – 1,000	+ dan -	Hubungan Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2010

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin besar nilai R^2 (mendekati satu) semakin baik hasil regresi tersebut karena variabel independen secara keseluruhan mampu menjelaskan variabel dependen dan

sebaliknya semakin mendekat angka nol berarti semakin buruk hasil regresinya, karena variabel independen secara keseluruhan tidak mampu menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2007).

3. Pengujian Terhadap Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menggambarkan kelayakan suatu model. Model yang baik memiliki variabel-variabel yang mampu menjelaskan permasalahan dalam penelitian. Fungsi lain dari uji F adalah melihat semua variabel independen yaitu : lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

a. Menentukan Formulasi Hipotesis

- H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja.
- H_a : Variabel-variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja.

b. Kesimpulan yang diambil pengujian ini dengan menggunakan taraf signifikansi 5 % (0,05)

- :
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y).
 - Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 di terima artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y).

4. Pengujian Terhadap Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005).

Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut :

a. Menentukan Formulasi Hipotesis

- H_0 : $b_1 : b_2 = 0$. Artinya, variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
- H_a : $b_1 : b_2 \neq 0$. artinya, variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Penentuan harga t tabel berdasarkan taraf signifikansi dan taraf derajat kebebasan.

- Taraf signifikansi = 5% (0,05)
- Derajat kebebasan = $(n-k-1)$

c. Kriteria Pengujian

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menyatakan bahwa variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
- Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, menyatakan bahwa variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	Ket
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	0.959	Valid
	X1.2	0.823	Valid
	X1.3	0.959	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.613	Valid
	X2.2	0.982	Valid
	X2.3	0.638	Valid
	X2.4	0.982	Valid
	X2.5	0.988	Valid
	X2.6	0.985	Valid
	X2.7	0.983	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.507	Valid
	Y.2	0.931	Valid
	Y.3	0.515	Valid
	Y.4	0.931	Valid
	Y.5	0.935	Valid

Sumber : Hasil SPSS 21.0 Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji *Reliabilitas*

No	Variabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Ket
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	0.924	Reliabel
	X1.2	0.695	Reliabel
	X1.3	0.924	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.731	Reliabel
	X2.2	0.975	Reliabel
	X2.3	0.770	Reliabel
	X2.4	0.975	Reliabel
	X2.5	0.975	Reliabel
	X2.6	0.975	Reliabel
	X2.7	0.975	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.767	Reliabel
	Y.2	0.887	Reliabel
	Y.3	0.739	Reliabel
	Y.4	0.887	Reliabel
	Y.5	0.887	Reliabel

Sumber : Hasil SPSS 21.0 Uji *Reliabilitas*

Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> 0,30$ pengujian *validitas* selengkapnya dapat di lihat pada tabel di atas. Hasil uji *reliabilitas* tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *coifisien alpha* yang cukup besar yaitu di atas 0,60, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing – masing variabel dari kuesioner adalah *reliabel* sehingga untuk selanjutnya item – item pada masing - masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

b. Pengujian Regresi Linear Berganda

1) Analisis Statistik

Untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis dapat dilihat dari hasil olah data SPSS yang sudah dirangkum pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Ringkasan Hasil Analisis Statistik

Variabel	Koef. Regresi	t hitung	P (Sig)	Ket
Constant	0,796			
Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	0,719	4,244	,004	Signifikan
Motivasi Kerja (X ₂)	0,822	9,076	,000	Signifikan
R = 0,898				
$r^2 = 0,791 = 79,1 \%$				
$F_{hitung} = 55,990$			0,000	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2020

Berdasarkan perhitungan hasil analisis regresi linier berganda antara variabel independen Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) Pada Kantor Desa Babang Buyangge, yang dibantu dengan menggunakan *SPSS For Windows* Versi 25.00, maka didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,796 + 0,719X_1 + 0,822X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut mempunyai pengertian sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar **0,796** dapat diartikan bahwa apabila variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja tidak mengalami perubahan (*Konstan*) maka Kepuasan Kerja Pada Kantor Desa Babang Buyangge akan mengalami penurunan sebesar **0,796**
- b. β_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar **0,719** mempunyai arti bahwa apabila nilai dari Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Pada Kantor Desa Babang Buyangge ditingkatkan satu satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar sebesar **0,719**
- c. β_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar **0,822** mempunyai arti bahwa apabila nilai dari Motivasi Kerja (X_2) Pada Kantor Desa Babang Buyangge ditingkatkan satu satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar **0,822**.

2) Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengolahan data *SPSS Versi 25.0* pada tabel ANOVA^a, dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 5. Hasil *SPSS Uji F*
ANOVA^a

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	2,058	2	1,029	55,990	,000 ^b
<i>Residual</i>	,496	27	,018		
<i>Total</i>	2,555	29			

Sumber : Hasil SPSS, 2020

Hasil pengujian secara simultan (Uji F), untuk membuktikan hal tersebut maka terlebih dahulu tentukan tingkat derajat kebebasan $Dk = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$ maka diperoleh $F\text{-tabel} = 3,23$, menurut teori statistik apabila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ maka variabel berpengaruh secara signifikan. Dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa $F\text{-hitung} = 55,990 > F\text{-tabel} = 3,23$ $P\text{-Value} = 0,000 < \alpha = 0,05$ yang berarti berpengaruh secara signifikan, berarti melalui uji F, dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Motivasi Kerja (X_2), berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Motivasi Kerja (X_2), berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada Kantor Desa Babang Buyangge dapat diterima atau hipotesis terbukti.

3) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya secara parsial pengaruh antar variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2), daya terhadap Kepuasan Kerja (Y). Untuk menguji apakah setiap variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen digunakan uji t_{hitung} dengan hasil sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Hasil uji $t_{hitung} = 4,244$ dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1.687 dengan derajat kebebasan $n-k-1 = 30 - 2 - 1 = 27$ $P-Value = 0,004 < \alpha = 0,05$. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,244 > 1.687$ artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), berdasarkan nilai diatas maka hipotesis dalam penelitian ini tidak terbukti.

2. Motivasi Kerja (X_2)

Hasil uji $t_{hitung} = 9,076$ dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1.687 dengan derajat kebebasan $n-k-1 = 30 - 2 - 1 = 27$ $P-Value = 0,000 < \alpha = 0,05$. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,076 > 1.687$ artinya variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), berdasarkan nilai diatas maka hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

4) Koefisien Korelasi (R)

Untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis dapat dilihat dari olahan data melalui SPSS Versi 25.0 menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,898, ini berarti bahwa korelasi atau hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2), terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sangat kuat Terlihat pada tabel (Tabel 4.6. hal :48).

5) Koefisien Determinasi (r^2)

Berdasarkan hasil penelitian besarnya presentase variabel Kepuasan Kerja yang mampu dijelaskan oleh variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2), ditunjukkan dengan nilai pada *Adjusted R Square* (r^2) yaitu sebesar 0,791, dalam hal ini dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja mampu dijelaskan oleh Lingkungan Kerja Fisik (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2), sebesar 79,1%, sedangkan sisanya sebesar 20,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

6) Variabel Dominan Berpengaruh

dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dari seluruh komponen yang terdiri dari Lingkungan Kerja Fisik (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2), dapat dilihat bahwa nilai dari koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dengan nilai t_{hitung} yang paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu sebesar 9,076 dengan tingkat Sig $0,000 < 0,05$, sehingganya variabel yang paling dominan adalah Lingkungan Kerja Fisik (X_1) sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini terbukti yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik yang dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Desa Babang Buyangge.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja

Kantor Desa Babang Buyangge merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja, dari hasil analisis statistik diatas variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,062, yang berarti Lingkungan Kerja Fisik memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,062.

Uji t menunjukkan $t_{hitung} 4,244 > t_{tabel} 1.703$ yang berarti variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh positif dan signifikan nyata terhadap Kepuasan Kerja. Sementara kontribusi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Kepuasan Kerja ditunjukkan melalui R parsial = 0.719 artinya besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 71,9%. Ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_1) memberi pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Desa Babang Buyangge. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Desa Babang Buyangge, sehingga hipotesis pertama terbukti.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Desa Babang Buyangge adalah Lingkungan Kerja Fisik (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Semakin baik persepsi pegawai Pada Kantor Desa Babang Buyangge terhadap Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berupa fasilitas, bentuk dan desain kantor yang digunakan baik, maka Kepuasan Kerja juga akan semakin tinggi. Jika persepsi pegawai Pada Kantor Desa Babang Buyangge terhadap Lingkungan Kerja Fisik (X_1) buruk maka Kepuasan Kerja juga akan semakin rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2006), menyebutkan bahwa, *Motivasi Kerja, dan kualitas* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan penelitian oleh Sriwidodo, U., & Indriastuti, R. T. (2012); Putri, K. I. N. S., & Nurcaya, I. N. (2013); Sukma, H., & Utomo, H. (2020); Wiratama. N (2020) Yang menyebutkan bahwa

variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja, dari hasil analisis statistik diatas variabel Motivasi Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,822, yang berarti Motivasi Kerja memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,822.

Uji t menunjukkan $t_{hitung} 9,076 > t_{tabel} 1.703$ yang berarti variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan nyata terhadap Kepuasan Kerja. Sementara kontribusi variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja ditunjukkan melalui r parsial = 0.822 artinya besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 82,2 %. Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memberi pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Desa Babang Buyangge .

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Desa Babang Buyangge , sehingga hipotesis pertama terbukti.

Semakin rendah Motivasi Kerja yang diberikan oleh Pada Kantor Desa Babang Buyangge maka akan mempengaruhi Kepuasan Kerja. Motivasi Kerja yang ditunjukkan cukup sesuai dalam memberikan kesesuaian Motivasi Kerja yang pantas kepada pegawai kantor dan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja atas Motivasi Kerja yang diterimanya. Atau dengan kata lain, Motivasi Kerja perlu lebih diperhatikan lagi seperti memberikan perhatian dalam pemberian Motivasi Kerja dan memahami apa yang di inginkan dalam Kantor Desa Babang Buyangge sehingga meningkatkan Kepuasan Kerja atas Motivasi Kerja yang diterima. Konsep dan teori yang mendukung yaitu Tjiptono (2002) menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik , pelayanan merupakan aspek keseriusan, dan memberikan promosi mengenai pola pengembangan Motivasi Kerja pemasaran produk yang harus dipenuhi agar memberikan dampak kepada Kepuasan Kerja dimana penelitian ini didukung oleh penelitian Sriwidodo, U., & Indriastuti, R. T. (2012); Putri, K. I. N. S., & Nurcaya, I. N. (2013); Sukma, H., & Utomo, H. (2020); Wiratama. N (2020) yang menyebutkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1), dan Motivasi Kerja (X2), Terhadap Kepuasan Kerja

Dari Uji ANOVA (*Analysis Of Variance*) atau Uji-F didapat F_{hitung} sebesar 55,990 dengan tingkat signifikansi 0,000. Ini berarti probabilitas lebih kecil dari 0,05. Untuk membuktikan hal tersebut maka dibandingkan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Dalam penelitian ini $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau F_{hitung}

55,990 > F_{tabel} 3,32 maka variabel bebas berpengaruh secara signifikan. Ini berarti Lingkungan Kerja Fisik (X1), dan Motivasi Kerja (X2), secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan dan nyata terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan dari hasil analisis terbukti bahwa secara simultan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), dan Motivasi Kerja (X2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Pada Kantor Desa Babang Buyangge, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini terbukti.

Dengan adanya Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja yang baik akan menciptakan Kepuasan Kerja bagi para pegawainya. Setelah pegawai merasa puas dengan Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja yang diterimanya, pegawai akan membandingkan yang diberikan. Apabila pegawai merasa benar-benar puas, mereka akan membeli ulang serta memberi rekomendasi kepada orang lain untuk membeli di tempat yang sama.

Pesaing yang dihadapi oleh Pada Kantor Desa Babang Buyangge tidaklah sedikit tetapi cukup banyak dan memberikan Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja yang berbeda – beda, sehingga ini menjadi bahan pertimbangan pemilik Pada Kantor Desa Babang Buyangge dalam memberikan yang terbaik untuk pegawai, agar pegawai tidak berpindah ke tempat lainnya.

Dalam hal ini Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja memberikan suatu dorongan kepada pegawai untuk menjalin ikatan yang kuat dengan Pada Kantor Desa Babang Buyangge. Dalam jangka panjang, ikatan seperti ini memungkinkan Pada Kantor Desa Babang Buyangge untuk memahami dengan seksama harapan dan kebutuhan seorang pegawai. Dengan demikian, pengusaha Pada Kantor Desa Babang Buyangge dapat meningkatkan Kepuasan Kerja dimana perusahaan memaksimalkan pengalaman pegawai yang menyenangkan dan meminimumkan pengalaman pegawai yang kurang menyenangkan (Tjiptono, 2006).

Sehingganya menurut Levitt dalam Tjiptono (1997), syarat yang harus dipenuhi oleh suatu perusahaan agar dapat sukses dalam persaingan adalah berusaha mencapai tujuan untuk menciptakan dan mempertahankan pegawai. Agar tujuan tersebut tercapai, maka Pada Kantor Desa Babang Buyangge harus berupaya menghasilkan Lingkungan Kerja Fisik yang baik dan memberikan Motivasi Kerja yang diinginkan pegawai dengan Motivasi Kerja yang pantas (*reasonable*).

Dengan demikian, setiap perusahaan harus mampu memahami perilaku pegawai pada pasar sarannya, karena kelangsungan hidup usaha tersebut sebagai organisasi yang berusaha memenuhi kebutuhan dan keinginan para pegawai sangat tergantung pada perilaku pegawai. Perilaku pegawai sendiri merupakan tindakan-tindakan individu yang secara langsung terlibat dalam usaha memperoleh, menggunakan dan menentukan Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja, termasuk proses pengambilan keputusan yang mendahului dan mengikuti tindakan-

tindakan tersebut (Engel *et al.*, 2004) dimana penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Sriwidodo, U., & Indriastuti, R. T. (2012); Putri, K. I. N. S., & Nurcaya, I. N. (2013); Sukma, H., & Utomo, H. (2020); Wiratama, N. (2020) yang menyebutkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

IV. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Dari hasil uji t didapatkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1), dan Motivasi Kerja (X2), mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada Kantor Desa Babang Buyangge .
- b. Dari hasil uji ANOVA (*analysis of variant*) atau uji F didapatkan F-hitung sebesar 55,990 dan F-tabel sebesar 3,32 dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa $F\text{-hitung} = 55,990 > F\text{-tabel} = 3,32$ yang berarti secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.
- c. Dari hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) merupakan variabel mempunyai pengaruh paling dominan dan signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0,882 dan nilai Sig 0,000 yang berarti bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Kantor Desa Babang Buyangge.

Saran

Dari kesimpulan diatas, maka saran yang diberikan sebagai berikut :

- a. Pimpinan Pada Kantor Desa Babang Buyangge disarankan untuk berupaya terus meningkatkan dan memperhatikan Motivasi Kerja karena variabel ini merupakan yang paling dominan mempengaruhi Kepuasan Kerja.
- b. Pimpinan Pada Kantor Desa Babang Buyangge sebaiknya terus melakukan perbaikan untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik karena hasil penelitian menunjukkan nilai tertinggi kedua setelah Motivasi Kerja , sehingga perlu adanya perbaikan – perbaikan seperti memperbaiki Motivasi Kerja dan lebih meningkatkan perbaikan Lingkungan Kerja Fisik .

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, (2018;66). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep dan Indikator)*. Nusa Media, Yogyakarta.
- Sedarmayanthi, (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

- Suwondo, D. I, & Sutanto, E. M, (2015). *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan,17(2),135-144 <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>.
- Wibowo, (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Prasada.
- Siagian, Sondan, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heny Sidanti, (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*, Jurnal JIBEKA, Vol 9, No 1. <http://lp3m.asia.ac.id>
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ke-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno, (2016). *Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, (2010). *Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Munandar, Ashar Sunyoto, (2001). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia. Hal 319-348.
- Arif Yusuf Hamali, S.S., M.M. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga, Diterbitkan Oleh CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Swaminathan, Dewi, (2015). *Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, 9 (2).
- Siagian, Sondang (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 15. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kondalkar, V.G. (2007). *Organizational Behaviour*. New Delhi : New Age International.
- Edison, (2016). *Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah, (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Suharsimi Arikunto, (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Kesebelas, CV. Alfabeta : Bandung.
- Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.