



**Article History:**

Submitted:

01-12-2019

Accepted:

01-25-2019

Published:

01-25-2019

## **PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KABUPATEN JOMBANG**

**Achmad Jufri<sup>1</sup>**  
**Siti Nur Qomariah<sup>2</sup>**  
**Ashlihah<sup>3</sup>**

**Universitas KH. A. Wahab Hasbullah**

Email: [achmadjufri@gmail.co.id](mailto:achmadjufri@gmail.co.id)

Email: [sitinurqomariah@unwaha.ac.id](mailto:sitinurqomariah@unwaha.ac.id)

Email: [ashlihah@unawha.ac.id](mailto:ashlihah@unawha.ac.id)

URL: <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v2i1.948>

DOI: 10.32682/jpekbm.v2i1.948

### **Abstract**

The purpose of this research is to acknowledge: (1) The motivation of working pleasure Coop Agency and Micro Business Jombang dictrict staff, (2) The influence of compensation towards the working pleasure Coop Agency and Micro Business Jombang dictrict staff, (3) The influence of working environment towards Coop Agency and Micro Business Jombang dictrict staff, (4) The influence of motivation, compensation and working environment towards Coop Agency and Micro Business Jombang dictrict staff.

The research result of F-test with significant value 0.00 is smaller than the expected signficance 0.05 ( $0.00 < 0.05$ ) shows that the motivation variable, compensation and working environment all together influence the working pleasure Coop Agency and Micro Business Jombang dictrict staff. The T-test result motivation variable with significant value 0.033 is smaller than expected significant level 0.05 ( $0.033 < 0.05$ ) shows that motivation influences the working pleasure Coop Agency and Micro Business Jombang dictrict staff. T-test result compensation variable with signivicant value 0.162 which is bigger than expected significance 0.05 shows that compensation does not influence the working pleasure of Coop Agency and Micro Business Jombang dictrict staff. The T-test result of working environment variable with significance value 0.00 which is smaller than the expected significance level 0.05 ( $0.00 > 0.05$ ) shows that working environment influences the working pleasure of Coop Agency and Micro Business Jombang dictrict staff.



**Keyword:** *Motivation, Compensation, Working Environment and Working Pleasure*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) tentang pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang (2) tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang (3) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang (4) tentang pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang.

Hasil penelitian Uji F dengan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan sebesar 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ) menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama – sama mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. Hasil Uji T variabel motivasi dengan nilai signifikansi 0,033 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan sebesar 0,05 ( $0,033 < 0,05$ ) menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. Hasil Uji T variabel kompensasi dengan nilai signifikansi 0,162 yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang diharapkan sebesar 0,05 ( $0,162 > 0,05$ ) menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. Hasil Uji T variabel lingkungan kerja dengan nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan sebesar 0,05 ( $0,00 > 0,05$ ) menunjukkan lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang.

**Kata kunci:** *Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja*

### **Pendahuluan**

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang andal dalam organisasi dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas masing – masing tenaga kerja yang ada di dalam organisasi tersebut.

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.

Dinas koperasi dan Usaha Mikro merupakan sebuah instansi pemerintah. Sebuah instansi yang membawahi tentang perkoperasian mulai dari pendirian,

pemberdayaan sampai dengan pembubaran koperasi, dan juga membawai tentang usaha – usaha kecil. Dinas Koperasi dan Usaha Mikro selalu meningkatkan kepuasan kerja pegawainya agar kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro yang mereka berikan kepada masyarakat meningkat.

Sebagai manusia biasa, pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro tentunya dihadapkan dengan keadaan yang dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk focus pada visi organisasi yaitu memberi kepuasan bagi masyarakat, disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari organisasi. Kondisi tentunya akan menimbulkan stres kerja. Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro sangat membutuhkan motivasi dari seorang pimpinan, kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang pegawai lakukan ataupun keadaan lingkungan kerja yang sangat memengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro.

Oleh sebab itu peneliti ingin melakukan penelitian di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai. Pemberian kompensasi kepada pegawai untuk bekerja lebih baik dan mendorong untuk lebih semangat dalam bekerja namun ketika tidak diimbangi dengan motivasi dan lingkungan maka kinerja yang dihasilkan tidak akan maksimal yang dapat menjadikan ketidakpuasan pegawai. Jadi dengan adanya kemauan yang diiringi dengan motivasi dan lingkungan kerja yang baik serta diimbangi dengan kompensasi yang layak akan menghasilkan kepuasan kerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi suatu organisasi tersebut.

Dengan berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang”.

## Landasan Teori

Teori Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja

### 1. Motivasi

Wexley dan Yukl dalam Sutrisno (2016:110), memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behavior is energized and directed*. Pengertian motivasi seperti dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (1977) dalam Sutrisno (2016:110) adalah pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang berkerja, yaitu kebutuhan akan:

#### a) *Need for achievement*.

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat

dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

*b) Need for affiliation.*

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan songkongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

*c) Need for power.*

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain.

## 2. Kompensasi

Menurut Saydam (1996) dalam Sutrisno (2016:181) Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) organisasi terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada organisasi. Panggabean (2002) dalam Sutrisno (2016:181), mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

## 3. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Agus Budi, et al (2016), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan kerja nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini berdasarkan Sedarmayanti (2001) dalam Agus Budi, et al (2016), diantaranya yaitu penerangan/cahaya, suhu udara, suara bising, dekorasi/tata ruang dan hubungan pegawai.

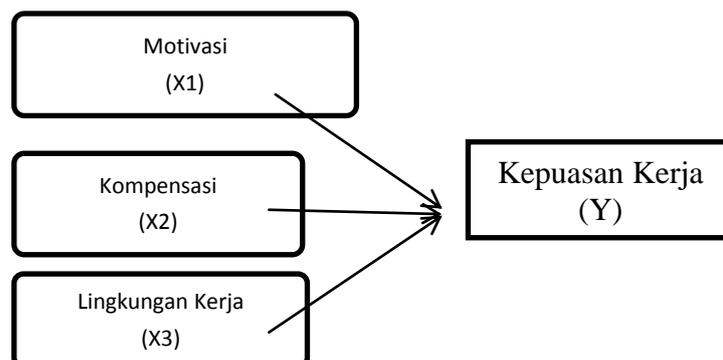
## 4. Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer (1996) dalam Sinambela (2016:308) , faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) *Kesempatan untuk maju.* Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 2) *Keamanan kerja.* Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.

- 3) *Gaji*. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 4) *Organisasi dan manajemen*. Organisasi dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja pegawai.
- 5) *Pengawasan*. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *trun over*;
- 6) *Faktor intrinsik dari pekerjaan*. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan pekerjaan. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 7) *Kondisi kerja*. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
- 8) *Aspek sosial dalam pekerjaan*. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- 9) *Komunikasi*. komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sngat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- 10) *Fasilitas*. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat terpenuhi akan menimbulkan rasa puas.

#### Kerangka Konsep



Gambar 1. Kerangka Konsep

#### Hipotesis

1. H<sub>0</sub>: Motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial.  
H<sub>1</sub>: Motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial.
2. H<sub>0</sub>: Motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara serempak.

H2: Motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara serempak.

## Metode Penelitian

### Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 35 karyawan dan sampel penelitian berjumlah 35 responden. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah jenuh *sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner.

### Teknik Analisis Data

#### Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Multikolonieritas

Salah satu dari asumsi model regresi linear klasik adalah bahwa tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel bebas yang termasuk dalam model. Multikolonieritas merupakan salah satu pelanggaran asumsi model regresiliner klasik bahwa seyogyanya tidak terdapat multikolonieritas antar variabel independen.

##### b. Uji Autokorelasi

Metode yang biasa digunakan untuk mendeteksi autokorelasi salah satunya adalah dengan menggunakan uji *Durbin Watson*, yaitu membandingkan hasil uji *Durbin Watson* dengan tabel *Durbin Watson*. Autokorelasi tidak akan terjadi jika nilai *durbin watson* berkisar antara 1,5 sampai dengan 2,5.

##### c. Uji Hereroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan :

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

##### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Merupakan analisis parametrik yaitu analisis yang menggunakan skala data interval dan rasio.

##### b. Pengujian Koefisien Persamaan Regresi

###### 1. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian hipotesis :

###### a. Dengan membandingkan F hitung dengan F tabel

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak (tidak mempengaruhi secara signifikan)

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima (mempengaruhi secara signifikan)
- b. Dengan melihat angka probabilitas ( $\alpha$ ) dengan ketentuan :  
Probabilitas  $> 0,05$ ,  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak (tidak berpengaruh secara signifikan)
2. Uji T (Uji Parsial)  
Pengujian hipotesis :
- a. Dengan membandingkan T hitung dengan T tabel  
Jika T hitung  $< T_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak (tidak mempengaruhi secara signifikan)  
Jika T hitung  $> T_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima (mempengaruhi secara signifikan)
- b. Dengan melihat angka probabilitas ( $\alpha$ ) dengan ketentuan :  
Probabilitas  $> 0,05$ ,  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak (tidak berpengaruh secara signifikan)  
Probabilitas  $< 0,05$ ,  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima (berpengaruh secara signifikan)

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas koperasi dan Usaha Mikro merupakan sebuah instansi pemerintah. Sebuah instansi yang membawahi tentang perkoperasian mulai dari pendirian, pemberdayaan sampai dengan pembubaran koperasi. Dan juga membawahi tentang usaha – usaha kecil.

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Jombang beralamatkan di jalan Gus Dur No. 153, 155 dimana disamping kanan kirinya juga terletak instansi – instansi pemerintahan.

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas

Berdasarkan tabel 4.1 merupakan tabel dari uji validitas variabel motivasi kerja yang mempunyai tiga indikator. Variabel motivasi kerja yang memiliki 14 item pertanyaan, diketahui pada salah satu indikatornya yaitu kebutuhan berkuasa memiliki 2 item pertanyaan yang tidak valid, karena besarnya  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item tersebut dihilangkan.

Tabel 4.2 merupakan tabel hasil uji validitas variabel kompensasi yang memiliki dua indikator dengan jumlah item pertanyaan sebanyak 6 item yang keseluruhan itemnya dinyatakan valid, maka tidak ada item yang dihilangkan. Pada tabel 4.3 merupakan tabel hasil validitas variabel lingkungan kerja yang memiliki lima indikator dengan jumlah item pertanyaan sebanyak 10 item pertanyaan yang keseluruhan itemnya dinyatakan valid, maka tidak ada item yang dihilangkan.

Selanjutnya pada tabel 4.4 merupakan hasil validitas variabel kepuasan kerja yang memiliki tiga indikator dengan jumlah item pertanyaan sebanyak 10 item pertanyaan. Pada salah satu item pertanyaan pada indikator kesempatan untuk maju dinyatakan tidak valid karena  $r$  hitung <  $r$  tabel, maka item tersebut dihilangkan (dinyatakan gugur).

### Uji Reliabilitas

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Alpha Hitung	Koefisien Alpha	Keterangan
1.	Motivasi (X1)	0,712	0,70	Reliabel
2.	Kompensasi (X2)	0,741	0,70	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X3)	0,759	0,70	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja (Y)	0,732	0,70	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 1 dapat dilihat dari keseluruhan variabel yang di uji nilai *Alpha Cronbach* > 0,70 sehingga dapat disimpulkan keempat variabel yaitu motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dinyatakan reliabel.

### Hasil Penelitian

#### 1. Analisis Deskriptif

##### a. Karakteristik Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang

Karakteristik Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

##### 1) Jenis Kelamin

**Tabel 2.**  
**Karakteristik Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
1.	Laki – laki	22	62,9%
2.	Perempuan	13	37,1%
Jumlah		35	100%

Sumber: Data primer yang diolah pada tahun 2018

Pada tabel 2 karakteristik pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang diatas menunjukkan bahwa jumlah responden yaitu 35 responden. Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden laki – laki sebanyak 22 responden (62.9%) dan sebanyak 13 responden (37,1%) berjenis kelamin perempuan. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang berjenis kelamin laki – laki.

##### 2) Usia

**Tabel 3.**  
**Karakteristik Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah	Presentasi
-----	------	--------	------------

1.	25 – 35 tahun	17	48,6%
2.	36 – 45 tahun	10	28,6%
3.	46 – 60 tahun	8	22,9%
Jumlah		35	100%

Sumber: Data primer yang diolah pada tahun 2018

Pada tabel 4.7 karakteristik pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang diatas menunjukkan bahwa jumlah responden yaitu 35 responden. Berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden dengan usia 25 – 35 tahun sebanyak 17 responden (48,6%), responden dengan usia 36 – 45 tahun sebanyak 10 responden (28,6%), dan responden dengan usia 46 – 60 tahun sebanyak 8 responden (22,9%). Dapat disimpulkan mayoritas dari pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang berusia 25 – 35 tahun.

### 3) Pendidikan

**Tabel 4**  
**Karakteristik Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang Berdasarkan Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentasi
1.	SD	0	0 %
2.	SMP	0	0 %
3.	SMA	6	17,1%
4.	Diploma	3	8.6%
5.	Sarjana	26	74.3%
Jumlah		35	100%

Sumber: Data primer yang diolah pada tahun 2018

Pada tabel 4.8 karakteristik pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang diatas menunjukkan bahwa jumlah responden yaitu 35 responden. Berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SD dan SMP sebanyak 0 responden (0%), responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 6 responden (17,1%), responden dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 3 responden (8,6%), dan responden dengan pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 26 responden (74,3%). Dapat disimpulkan mayoritas pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang berpendidikan terakhir Sarjana.

### 4) Lama Bekerja

**Tabel 5.**  
**Karakteristik Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang Berdasarkan Lama Bekerja**

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Presentasi
1.	< 1 tahun	1	2,9%
2.	1 – 5 tahun	5	14,3%
3.	6 – 10 tahun	14	40,0%

4.	> 10 tahun	15	42,9%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data primer yang diolah pada tahun 2018

Pada tabel 4.8 karakteristik pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang diatas menunjukkan bahwa jumlah responden yaitu 35 responden. Berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa responden yang telah bekerja kurang dari setahun sebanyak 1 responden (2.9%), responden yang telah bekerja antara 1 – 5 tahun sebanyak 5 responden (14,3%), responden yang telah bekerja antara 6 – 10 tahun sebanyak 14 responden (40,0%), dan responden yang telah bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 15 responden (42,9%). Dapat disimpulkan mayoritas pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang telah bekerja lebih dari 10 tahun.

#### **Deskriptif Kategori Variabel**

##### 1) Variabel Motivasi (X1)

Berdasarkan pengolahan data menunjukkan bahwa pegawai yang memberikan penilaian variabel motivasi Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang masuk kategori baik yaitu sebanyak 17 responden (48,6%) dan pegawai yang memberikan penilaian variabel motivasi Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang masuk dalam kategori cukup sebanyak 18 responden (51,4%).

##### 2) Variabel Kompensasi (X2)

Berdasarkan pengolahan data menunjukkan bahwa pegawai yang memberikan penilaian variabel kompensasi Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang yang keseluruhan responden masuk dalam kategori kurang.

##### 3) Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Berdasarkan pengolahan data menunjukkan bahwa pegawai yang memberikan penilaian variabel lingkungan kerja Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang masuk dalam kategori baik sebanyak 2 responden (5.7%), pegawai yang memberikan penilaian variabel lingkungan kerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang masuk dalam kategori cukup sebanyak 31 responden (88,6%), dan pegawai yang memberikan penilaian variabel lingkungan kerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang masuk dalam kategori kurang sebanyak 2 responden (5.7%).

##### 4) Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan pengolahan data menunjukkan bahwa pegawai yang memberikan penilaian variabel kepuasan kerja Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang masuk kategori cukup yaitu sebanyak 26 responden (74,3%) dan pegawai yang memberikan penilaian variabel motivasi Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang masuk dalam kategori kurang sebanyak 9 responden (25,7%).

### **Uji Multikolinieritas**

Berdasarkan pengolahan data dapat dilihat bahwa hasil nilai VIF dari variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja tidak lebih dari 5, sehingga dapat disimpulkan penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

### **Uji Autokorelasi**

Berdasarkan pengolahan data dapat dilihat bahwa hasil nilai *Durbin Watson* yang dihasilkan adalah 1,679. Hasil tersebut menunjukkan penelitian ini tidak terjadi masalah autokorelasi, karena autokorelasi tidak terjadi jika nilai *Durbin Watson* berkisar antara 1,5 sampai 2,5.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar dari pengolahan data terlihat titik – titik tersebut tidak membentuk sebuah pola tertentu atau titik – titik tersebut menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk memprediksi kepuasan kerja berdasarkan variabel independennya.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan pengolahan data diketahui persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,251 dapat diartikan apabila nilai variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja dianggap nol. Maka kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang akan sebesar 0,251.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,245 artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang sebesar 0,245. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel motivasi akan menurunkan kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang sebesar 0,245 dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,229 artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang sebesar 0,229. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel kompensasi akan menurunkan kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang sebesar 0,229 dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,474 artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang sebesar 0,474. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan menurunkan kepuasan kerja pegawai

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang sebesar 0,474 dengan asumsi variabel lainnya tetap.

### **Koefisien Korelasi**

Koefisien korelasi (R) merupakan alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai korelasi hanya menunjukkan derajat keeratan tidak menunjukkan hubungan sebab akibat.

### **Uji F**

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai probabiliti (sig) dari Uji F sebesar  $0,00 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang artinya variabel bebas yang meliputi: motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan signifikan mempengaruhi variabel terikat yaitu Kepuasan kerja. Dengan begitu, hpotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang secara serempak atau simultan adalah **diterima**.

### **Uji T**

- a) Variabel Motivasi, Variabel Kompensasi, dan Variabel Lingkungan Kerja.  
Variabel motivasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,033. Hasil Uji T variabel motivasi tersebut menyatakan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien variabel motivasi sebesar 2,226 (**diterima**)  
Variabel kompensasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,162. Hasil Uji T variabel kompensasi tersebut menyatakan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan nilai koefisien variabel kompensasi sebesar 1,433 (**ditolak**)  
Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,00. Hasil Uji T variabel lingkungan kerja tersebut menyatakan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 3,946. (**diterima**)

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. Motivasi kerja yang tinggi dari setiap pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang akan meningkatkan kepuasan kerja serta produktifitas yang baik bagi organisasi. Setiap pegawai harusnya memiliki motivasi yang tinggi, karena akan berimbas baik pada kesetiaan, disiplin kerja dan produktifitas seorang pegawai yang akan menunjukkan pada sebuah kepuasan kerja pegawai. Apabila pegawai yang memiliki keinginan yang kuat untuk terus berprestasi, memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan rekan kerjanya dan memiliki keinginan yang kuat untuk mendapatkan promosi jabatan maka dapat dikatakan motivasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut sangatlah baik dan sangat

berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang telah tumbuh dalam diri pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang saat bekerja.

## **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Melihat dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang, karena kompensasi sendiri pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang yang sebagian merupakan pegawai negeri sipil dimana kompensasi dari pegawai negeri sipil sudah diatur oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. Semakin banyaknya kebutuhan dan semakin meningkatnya teknologi membuat banyaknya pengeluaran dan dengan pemasukan yang tetap ini membuat kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. Untuk mengatasi hal tersebut tentunya para pegawai harus mengatur pengeluaran yang sesuai dengan pemasukan yang ada dengan begitu tidak pengeluaran tidak melebihi pemasukan.

## **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan usaha Mikro Kabupaten Jombang.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang telah diberikan lingkungan kerja yang baik untuk penunjang dalam melakukan pekerjaannya baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Adapun lingkungan fisik pada dinas koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang antara lain fasilitas peralatan kerja yang baik dan memudahkan pekerjaan pegawai, lingkungan kerja yang tenang dan kebersihan yang dijaga dengan baik, keadaan penerangan atau cahaya yang ada di ruang kerja memadai, keadaan pertukaran udara, dan kelembapan yang ada di lingkungan kerja baik. Selain lingkungan kerja fisik Dinas Koperasi dan usaha Mikro Kabupaten Jombang juga menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik bagi pegawai, hal tersebut terbukti dengan adanya pimpinan yang menekankan kedisiplinan untuk selalu tepat waktu dalam bekerja, pimpinan selalu memberikan arahan dan prosedur organisasi dan sering melakukan dialog dengan pegawai tentang kesulitan – kesulitan yang dihadapi, serta tidak adanya batasan untuk menyalurkan kreatifitas dan menjalin sebuah hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.

## **4. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang.**

Pegawai yang sudah memiliki kepuasan kerja dalam dirinya pasti memiliki kesetiaan, disiplin kerja, sikap untuk mencapai prestasi, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun pimpinan serta merasa nyaman dengan

lingkungan tempat bekerja dan tidak akan melakukan hal – hal yang bersifat negatif. Apabila ketiga komponen motivasi yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan persahabatan dan kebutuhan berkuasa dimiliki oleh seorang pegawai besar kemungkinan kepuasan yang dimiliki oleh pegawai tersebut tinggi, dari hasil penelitian yang menunjukkan nilai signikansi 0,033 yang menunjukkan motivasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang.

Kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,162 yang membuat tidak ada kompensasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. Terlepas dari hal tersebut kompensasi dan dua variabel yaitu motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama – sama mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dinas koperasi dan usaha mikro kabupaten jombang. Pemberian balas jasa atau gaji menjadi hal yang banyak menyebabkan ketidakpuasan, pasalnya ketika gaji tersebut tidak diberikan secara adil maka tidak akan terciptanya kepuasan kerja dari seorang pegawai.

Selain motivasi dan kompensasi, lingkungan kerja menjadi hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil signifikansi menunjukkan nilai signifikansi 0,00 yang artinya lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dinas koperasi dan usaha mikro kabupaten jombang. Ketika seorang pegawai yang lingkungan kerja fisik maupun nonfisik terpenuhi besar kemungkinan pegawai tersebut memiliki kepuasan kerja yang tinggi terbukti dengan nilai signikansi dari lingkungan kerja penelitian ini.

## **Simpulan dan Saran**

### **Simpulan**

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil Uji T variabel motivasi yang mempunyai nilai probabiliti (sig) sebesar 0,033 yang lebih kecil dari 0,05 (sig. < 0,05).
2. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil Uji T variabel kompensasi yang mempunyai nilai probabiliti (sig) sebesar 0,162 yang lebih besar dari 0,05 (sig. > 0,05).
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil Uji T variabel lingkungan kerja yang mempunyai nilai probabiliti (sig) sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 (sig. < 0,05).
4. Motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil Uji F yang mempunyai nilai probabiliti (sig) sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 (sig < 0,05).

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang, oleh karena itu pimpinan untuk selalu menjaga motivasi kerja pegawainya. Ketika motivasi pegawai dijaga dengan baik dengan memberikan perhatian, arahan – arahan ketika pegawai dalam kesulitan dan menjaga hubungan baik antar pegawai maka dapat berpengaruh positif terhadap hasil kerja dari pegawai itu sendiri.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang, oleh karena itu pemerintahan kabupaten perlu meninjau kembali pemberian kompensasi untuk pegawai honorer yang ada di jombang dan untuk kompensasi pegawai negeri sipil, pemerintah perlu peninjauan kembali tingkat gaji terendah pegawai sipil yang terkadang masih dibawah umk disebuah kota/kabupaten.
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa hasil menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang, oleh karena itu peningkatan fasilitas serta lingkungan yang nyaman dapat memberikan kepuasan yang akan meningkatkan tingkat produktivitas kerja pegawai.

## References

- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Renika Cipta.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. (2004). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Pratama.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Moeheriono.(2012). *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mulyadi, Deddy. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Statistik Nonparametris*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Profile PT. Bank Rakyat Indonesia. Melalui <https://bri.co.id/>
- Produk – produk Bank BRI. Melalui <https://sovlex.com/produk-bank-bri-lengkap-2018/>

