

**INFLUENCE OF MOTIVATION , WORK ENVIRONMENT AND LEADERSHIP ON
THE JOB SATISFACTION AND IMPLICATIONS
FOR PERFORMANCE OF EMPLOYEES
(A CASE STUDY IN THE DIPONEGORO MLITARY COMMAND)**

Sundarminingsih¹⁾, Maria Magdalena M.²⁾, Heru Sri Wulan³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

Abstract

The goal of work for someone is not only to get the salary, but the main goal is to reach the satisfaction. Satisfaction can be reached is the performance is appropriate with the fact is hoped. Someone's performance is influenced by some aspect such as : motivation, work environment and leadership in the agency.

The population of this observation are all of the employee of Kodam IV Diponegoro, while the sample are 52 employee. The result of this observation are :Value t count from the influence work motivation variable to the employee's satisfaction is 4,188 > t table = 2,01 with significancy = 0,000 < a = 0,05 so (significant). So the hypothesa 1 (H1) that there is a variable influence work motivation to the employee,s work satisfaction at Kodam IV Diponegoro is proved.The result of hypothesa test shows that environment variable value (X2) (t count = 5,187 > t table 2,01) by significant mask = 0,001 < a = 0,05 so (significant). So, the hypothesa 2 (H2) that there is a variable influence of work environment to the employee of Kodam IV Diponegoro proof partially positive influence and significant to the employee's work satisfaction in Kodam IV Diponegoro Semarang.The result of hypothesa test shows that t count from variable influence of the leadership to the employees work satisfaction 3,605 > t table = 2,01 with significant value = 0,001 < a = 0,05 so (significant). So, hypothesa 3 (H3) that there is a variable influence of leadership of to the employee's work satisfaction at Kodam IV Diponegoro is proved.Value t count from variable influence work satisfaction to the work performance is 6,193 > t table =2,01 with significant value = 0,000 < a=0,05 so significant so hypothesa 3 (H3) that there is a variable influence of work satisfaction to the work performannce at Kodam IV Diponegoro is proved.

Keyword : motivation, work environment, leadership, performance

Abstrak

Tujuan seseorang bekerja tidak semata-mata mencari materi/uang, namun lebih utama adalah memperoleh kepuasan. Kepuasan bisa diperoleh apabila kinerja yang diharapkan sesuai dengan kenyataan. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain : motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan dalam instansi tersebut. Motivasi dari teman sekerja, dari pimpinan, lingkungan kerja yang nyaman dimana membuat pegawainya merasa enjoy dalam bekerja serta pengaruh dari pimpinan.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kodam IV Diponegoro, sedangkan sampel yang diambil sejumlah 52 pegawai. Hasil dari penelitian ini adalah nilai t hitung dari pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar $4,188 > t_{\text{tabel}} = 2,01$ dengan angka signifikansi $= 0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga (signifikan). Dengan demikian hipotesis 1 (H1) bahwa ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kodam IV Diponegoro terbukti. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai Variabel Lingkungan (X_2) ($t_{\text{hitung}} = 5,187 > t_{\text{tabel}} 2,01$) dengan angka signifikansi $= 0,001 < \alpha = 0,05$ sehingga (signifikan). Dengan demikian hipotesis 2 (H2) bahwa ada pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kodam IV Diponegoro terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai apabila Lingkungan pada Kodam IV Diponegoro Semarang. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar $3,605 > t_{\text{tabel}} = 2,01$ dengan angka signifikansi $= 0,001 < \alpha = 0,05$ sehingga (signifikan). Dengan demikian hipotesis 3 (H3) bahwa ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kodam IV Diponegoro terbukti. Nilai t hitung dari pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $6,193 > t_{\text{tabel}} = 2,01$ dengan angka signifikansi $= 0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis 3 (H3) bahwa ada pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kodam IV Diponegoro terbukti.

Kata kunci : motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kinerja

PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil observasi pada pegawai Kodam IV Diponegoro Semarang terdapat indikasi permasalahan di lapangan terletak pada kepuasan yang dirasa kurang terutama masalah lingkungan kerja dan juga hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja masih sering terdapat hubungan yang kurang harmonis.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : bagaimana instansi meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kodam IV Diponegoro Semarang

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja :

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. (Handoko, 2001:193)

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang (Robert L. Mathis, 2006 :121)

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (P. Siagian, 2007:295)

Menurut Tiffin (1958) dalam (Sutrisno 2009:81) kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut : (Hasibuan, 2009 : 203).

a) Balas jasa yang adil dan layak

Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian

c) Berat ringannya pekerjaan

d) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

e) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

f) Sifat pekerjaan pimpinan dalam kepemimpinannya

g) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Kinerja

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2004).

Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut

(Bernadin,1993 dalam Crimson Sitanggang,2005) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Pengetahuan tentang pekerjaan

Motivasi

Menurut Malthis (2001) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robins dan Mary, 2005).

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu erhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). Sedangkan Hasibuan (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 1994).

Menurut Rivai (2004) terdapat beberapa perilaku yang dapat memotivasi pegawai:

- 1.Cara berinteraksi.
- 2.Menjadi pendengar aktif.
- 3.Penyusunan tujuan yang menantang.

- 4.Pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi
- 5.Informasi yang menggunakan teknik penguatan.

Dalam penelitian ini menggunakan indikator motivasi yang diambil dari teori David McClelland. Teori David McClelland (dalam Robbins, 2008:230) terdiri dari :

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievements*)
Yaitu dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk kembali.
- 2) Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*)
Yaitu kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya
- 3) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)
Yaitu keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab.
- 4) Kebutuhan akan upah yaitu kebutuhan individu untuk mendapatkan upah yang maksimal
- 5) Kebutuhan akan keinginan yaitu kebutuhan individu untuk mendapatkan keinginan-keinginan yang lain.

Lingkungan Kerja

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut : Menurut Nitisemito, (2000) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan, Menurut Sedarmayati, (2001) Lingkungan kerja adalah

keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2001).

1).Lingkungan Kerja Fisik

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

a). Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai

2).Lingkungan Kerja Non Fisik

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

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan seperti komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Kepemimpinan

Soedarmayanti, (2007) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan atau aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Siagian dalam Sedarmayanti, (2007) kepemimpinan merupakan inti manajemen karena kepemimpinan adalah motor penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya.

(Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)

b). Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

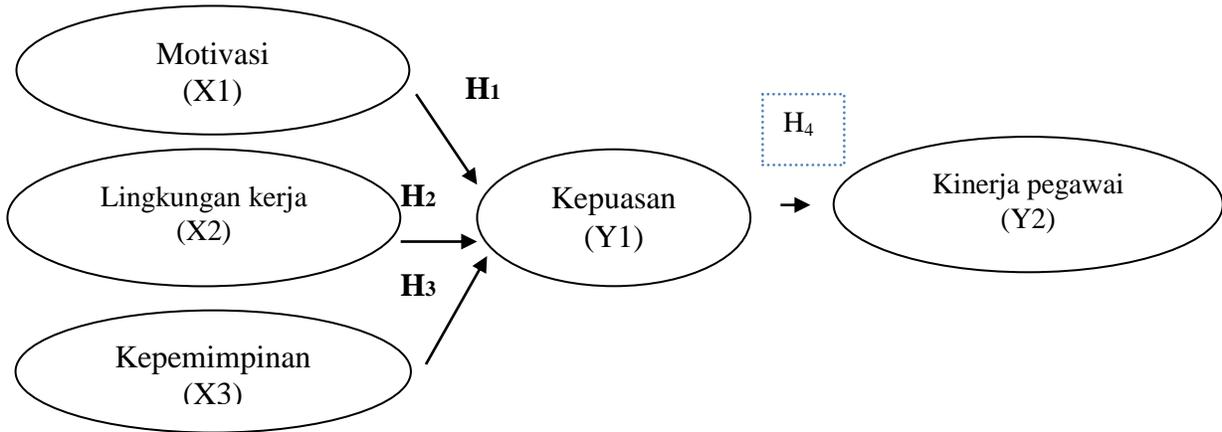
Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Pengertian kepemimpinan menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut : Menurut Sutrisno (2009) Kepemimpinan adalah gejala universal yang ada pada setiap kelompok manusia sebagai sebuah sistem sosial, mulai dari kelompok kecil yang terdiri dari beberapa orang sampai pada kelompok besar yang dinamakan bangsa.

Menurut Suhendra (2008) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mau melakukan kegiatan yang diarahkan oleh seseorang pemimpin.

Menurut George R. Terry dan Menurut Ralph M. Stognill dalam Soedarmayanti (2007) *Leadership is the process of influencing group activities toward goal setting and goal achievement.* (Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan.

Gambar 1 : Kerangka Pemikiran



Hipotesis

H₁=Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

H₂=Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

H₃=Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

H₄=Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Kodam IV Diponegoro Semarang yang berjumlah 106 orang. Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyek besar dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih Suharsini Arikunto, (2009:108)

Dengan dasar tersebut maka penulis menetapkan jumlah sampel yang diambil

40 % dari jumlah populasi 106 pegawai. jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah $106 \times 40\% = 51,94$ di bulatkan 52 responden.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Pengumpulan data ini biasanya

dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.

2. Data Sekunder

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari sumber sekunder. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui pihak lain atau melalui dokumen (elektronik maupun cetak) (Sugiyono, 2004).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah :

1 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2 Studi Pustaka

Metode pencarian informasi dari buku-buku yang relevan dan sumber yang lain yang membahas masalah dalam penelitian ini.

3 Wawancara

Metode ini dilakukan dengan menghubungi para responden langsung untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap dalam menganalisis data dalam penelitian ini.

4 Dokumentasi

Metode ini dilakukan dengan mengumpulkan laporan dan dokumentasi untuk kebutuhan penelitian. Dokumen dilakukan untuk mencari data pegawai, hal-hal atau yang berbentuk catatan, buku, notulen, majalah, ledger, agenda.

Metode Analisis Data

1. Uji Validasi dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Imam Ghozali, 2006: 153).

Untuk menguji reliabilitas sampel ini digunakan testing kehandalan “*Cronbach Alpha*” yang akan menunjukkan ada tidaknya konsistensi antara pertanyaan dari sub bagian kelompok pertanyaan. Konsistensi internal, ditujukan untuk mengetahui konsistensi butir-butir pertanyaan dalam instrumen dan juga konsistensi antara butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur *construct*. Suatu konstrukt atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Nunnally, 1969). (Ghozali, 2001:133)

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$\text{Model Regresi I : } Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \mu$$

$$\text{Model Regresi II : } Y_2 = \beta_3 Y_1 + \mu$$

Dimana :

Y_1 = Kepuasan pegawai

Y_2 = Kinerja pegawai

a = Konstanta

X_1 = Motivasi

X_2 = Lingkungan

X_3 = Kepemimpinan

b_1, b_2 dan b_3 = Koefisien regresi

e = *error term*

3. Uji Kelayakan Model (Uji-F)

a). Uji F

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisa memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan model mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis (Augusty,2013). Adapun rumus yang digunakan yaitu :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda
 k = Banyaknya variabel bebas
 n = Banyaknya sampel

Dalam uji F digunakan hipotesis yang disebut kan dibawah ini :

1. Taraf nyata (x) yang dugunakan adalah 0,05
2. F tabel derajat kebebasan df=n-k-1

b).Uji t (Pengujian secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2009) :

4.Koefisien Determinasi (R₂)

Koefisien determinasi (R₂) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu motivasi (X₁), lingkungan kerja (X₂), dan kepemimpinan (X₃) dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kepuasan pegawai dan

dampaknya pada kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R₂ yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a).Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* (Gujarati, 2004:69).

Tabel 1 : Uji Multikolonieritas

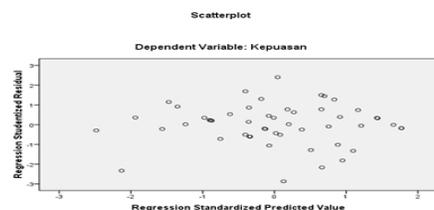
No	Variabel Penelitian	Tolerance	VIF
1.	Motivasi (X ₁)	0.902	1.237
2.	Lingkungan Kerja (X ₂)	0.902	1.237
3.	Kepemimpinan (X ₃)	0.902	1.237
4.	Kepuasan Kerja (Y1)	1.000	1.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Uji multikolonieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* (Gujarati, 2004:69). Berdasarkan hasil yang diperoleh variabel motivasi kerja, lingkungan dan kepemimpinan memiliki nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai VIF tidak lebih dari 10. Hal ini berarti bahwa model regresi terbebas dari masalah multikolinieritas.

2.Uji heterokedastisitas

Gambar 2 : Uji Heteroskedastisitas



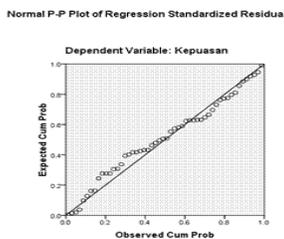
Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Dalam gambar 2 tampak bahwa tidak terdapat pola khusus pada titik-titik dalam grafik. Semua titik-titik menyebar secara acak baik di atas nol maupun di bawah nol. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas dalam persamaan.

Gambar di atas dapat diketahui bahwa grafik membentuk suatu garis lurus diagonal. Dengan demikian maka residual berdistribusi normal (memenuhi asumsi normalitas).

3. Uji Normalitas

Gambar 3 : Uji Normalitas Data



Gambar di atas dapat diketahui bahwa grafik membentuk suatu garis lurus diagonal. Dengan demikian maka residual berdistribusi normal (memenuhi asumsi normalitas).

Uji t tabel
Tabel 2 : Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.736	1.731		2.159	.03
	Motivasi	.231	.055	.337	4.188	.00
	Lingkungan	.390	.075	.485	5.187	.00
	Kepemimpinan	.240	.066	.336	3.605	.00

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

1. Nilai t hitung dari pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 4,188 > t tabel =

2,01 dengan angka signifikansi = 0,000 < α = 0,05 sehingga (signifikan). Dengan demikian hipotesis 1 (H1) bahwa ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

pegawai pada Kodam IV Diponegoro terbukti

2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai Variabel Lingkungan (X_2) (t hitung = 5,187 > t tabel 2,01) dengan angka signifikansi = 0,001 < α = 0,05 sehingga (signifikan). Dengan demikian hipotesis 2 (H_2) bahwa ada pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kodam IV Diponegoro terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai apabila Lingkungan pada Kodam IV Diponegoro Semarang.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 3,605 > t tabel = 2,01 dengan angka signifikansi = 0,001 < α = 0,05 sehingga (signifikan). Dengan demikian hipotesis 3 (H_3) bahwa ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kodam IV Diponegoro terbukti.
4. Nilai t hitung dari pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 6,193 > t tabel = 2,01 dengan angka signifikansi = 0,000 < α = 0,05 sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis 3 (H_3) bahwa ada pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja

pegawai pada Kodam IV Diponegoro terbukti.

4.5 Analisa Regresi berganda

Model persamaan regresi linier berganda hasil penelitian yang didapat $Y = 3.736 + 0.231X_1 + 0.390X_2 + 0.240X_3 + \mu$

Berdasarkan persamaan tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 3.736, jika motivasi (X_1), lingkungan (X_2) dan kepemimpinan (X_3) sama dengan 0 (nol) maka kepuasan pegawai (Y) tetap meningkat.
- 2) Apabila variabel X_1 (Motivasi) dianggap konstan maka 1 satuan variabel lingkungan kerja, kepemimpinan kerja menaikkan kepuasan pegawai sebesar 0,231.
- 3) Apabila variabel X_2 (Lingkungan) dianggap konstan maka 1 satuan variabel motivasi, kepemimpinan menaikkan kepuasan pegawai sebesar 0,390.
- 4) Apabila variabel X_3 (kepemimpinan) dianggap konstan maka 1 satuan variabel lingkungan, motivasi kerja menaikkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,240.

Tabel 3 : Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
Koefisien Regresi Pengaruh Variabel Y_1 terhadap Y_2 .

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.879	1.969		2.986	.004
	Kepuasan	.705	.091	.740	7.770	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Interpretasi terhadap koefisien regresi (beta) $\beta_3 = 0,705$, karena bertanda positif

(+) maka meningkatnya kepuasan kerja (Y_1) akan dapat meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y_2).

Tabel 4:
Hasil Uji F Pengaruh Variabel $X_{1,2,3}$ terhadap Y

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221.409	3	73.803	36.364	.000
	Residual	97.418	48	2.030		
	Total	318.827	51			

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 36.364 > F tabel = 2,80 (df_1

= k = 3 dan $df_3 = n - k - 1 = 52 - 3 - 1 = 48$, $\alpha = 0.05$), dengan angka signifikansi = 0,000 < $\alpha = 0,05$ (signifikan), sehingga model ini layak digunakan.

Tabel 5 :
Hasil Uji F Pengaruh Variabel Y_1 terhadap Y_2 ,

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.460	1	158.460	60.374	.000
	Residual	131.233	50	2.625		
	Total	289.692	51			

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai F hitung = 60.374 > F tabel = 4,03 ($df_1 = k = 1$ dan $df_3 = n - k - 1 = 52 - 1 - 1 = 51$,

$\alpha = 0.05$), dengan angka signifikansi = 0,000 < $\alpha = 0,05$ (signifikan), sehingga model ini layak digunakan.

Tabel 6

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.675	1.42462

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu program statistik *SPSS 17.0 for windows* dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,675 atau 67,5 %. Hal ini berarti bahwa independen variabel (Motivasi, Lingkungan dan kepemimpinan) secara bersama – sama mempengaruhi dependen variabel (Kepuasan kerja pegawai) sebesar 67,5 %. Sedangkan sisanya sebesar 32,5%. Dipengaruhi faktor lain yang tidak ada di penelitian ini.

atau demi tercapainya tujuan kantor Kodam IV Diponegoro Semarang . Sehingga komunikasi kerja sering dianggap kegiatan yang positif dalam menanggapi permasalahan yang ada pada Kodam IV Diponegoro Semarang.

2. Variabel Lingkungan kerja ($t_{hitung}=5.187$) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai berada di urutan pertama sebagai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai berdasarkan tabel-tabel diatas dapat disimpulkan bahwa para pegawai dalam bekerja sudah sesuai dengan harapan pimpinan dan dalam bekerja sudah mempunyai rasa tanggung jawab dalam bekerja. Dengan begitu dari pihak Kantor Kodam IV Diponegoro Semarang agar dapat menjaga apa yang menjadi pengalaman atau budaya lingkungan kerja yang dilakukan dalam tiem organisasi yang ada di Kantor Kodam IV Diponegoro Semarang dan apa yang dilakukan oleh pegawai bisa tertanam dengan baik dan diharapkan pimpinan dapat memberi pengarahan yang sifatnya membangun terhadap lingkungan kerja dan tata ruang sehingga pegawai tidak bosan-

PENUTUP

1. Variabel motivasi kerja ($t_{hitung}=4,188$) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dan merupakan variabel yang berada pada urutan kedua sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sebab sebagian besar pegawai sudah menjalankan komunikasi kerja dengan baik tanpa memandang berkomunikasi dengan siapa yang terpenting apa yang dikomunikasikan tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai

bosannya untuk meningkatkan kinerja yang tertanam dalam diri pegawai tersebut.

3. Variabel Kepemimpinan ($t_{hitung}=3,605$) secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan merupakan variabel yang berada pada urutan ketiga sebagai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Sebab sebagian pegawai merasa bahwa kepemimpinan cukup baik dan adil dalam pembagiannya dalam bekerja dan beberapa pegawai juga berpendapat bahwa pembagian kerja sesuai dengan jabatan dan tanggung jawabnya masing-masing pegawai. Dengan begitu dari pihak Lingkungan Kodam IV Diponegoro Semarang berkenan menjaga dan meningkatkan kepemimpinannya dalam memimpin sehingga pegawai dapat bekerja dengan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- , 2009, *Manajemen Penelitian*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, Saifuddin, 2011, *Reliabilitas dan Validitas*, Edisi, XI Yogyakarta Pustaka Offset
- Alamsyah Yunus, Ahmad Alim Bachri (2013), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 1, Nomor 2, Juni 2013, Universtas Lambung Mangkurat Banjarmasin. Diakses tanggal, 19 Agustus 2015
- Handoko, T. Hani, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang
- , 2010, *Manajemen Personalialia & Manajemen*

Sumber Daya Manusia,
Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Hartono, 2011, **Statistik Untuk Penelitian, Pustaka Pelajar**,
Zanafa Publishing,
Yogyakarta.

Hasan M. Iqbal.2002, **Metodologi Penelitian dan Aplikasinya**,
Ghalia, Jakarta.

Hasibuan, S.P. Malayu, 2009,
Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi
Aksara Jakarta

Putu Yudha Asteria Putri, Made Yenni
Latrini,(2013), Pengaruh
Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Sektor
Publik, Dengan In Role
Performance Dan Innovative
Performance Sebagai
Variabel Mediasi, ISSN:
2302-8556 E-Jurnal
Akuntansi Universitas
Udayana 5.3 (2013):627-
638. Diakses pada tanggal 19
Agustus 2015.

Robbins, P. Stephen., 2006, **Perilaku Organisasi**, Penerbit PT.
Indeks Kelompok Gramedia,
Jakarta.

Sedarmayanti, 2007 **Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil** Refika Aditama,
Bandung.