

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI SISTEM ADMINISTRASI MANUNGGAL SATU ATAP (SAMSAT) TELUKDALAM

Nurhani Gowasa
Universitas Nias Raya
nurhanigowasa98@gmail.com,

ABSTRAK

Ruang lingkup penelitian ini adalah studi tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Telukdalam. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Telukdalam. Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana melalui uji instrumen penelitian, uji klasik, dan uji hipotesis (uji t dan uji koefisien determinasi). Melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,129. Artinya bahwa t_{hitung} (3,284) > t_{tabel} (1.701) yang dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dan melalui uji koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,278, yang artinya bahwa 27,8% keragaman variabel Lingkungan Kerja dapat dijelaskan variabel Kepuasan Kerja sedangkan sisanya 72,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebut dalam model. Saran yang diajukan oleh penulis adalah untuk meningkatkan Kepuasan Kerja perlu Lingkungan Kerja yang efektif dan efisien serta memadai di Samsat Telukdalam.

Kata Kunci: *Lingkungan kerja, Kepuasan kerja*

ABSTRACT

The scope of this research is a study on the Effect of Work Environment on Job Satisfaction in Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Telukdalam. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment on job satisfaction at Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Telukdalam. The research method used is simple linear regression analysis through research instrument testing, classical testing, and hypothesis testing (t test and coefficient of determination test). Through the t-test, the tcount value is 4.129. This means that tcount (3.284) > ttable (1.701) which can be concluded that the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction. And through the coefficient of determination test, the R2 value is 0.278, which means that 27.8% of the diversity of the Work Environment variables can be explained by the Job Satisfaction variable while the remaining 72.2% is influenced by other variables not mentioned in the model. The suggestion put forward by the author is to increase job satisfaction, it is necessary to have an effective and efficient and adequate work environment in the Telukdalam Samsat.

Keyword : *Work Environment, Job Satisfaction.*

A. Pendahuluan

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta, pada umumnya menginginkan agar sumber daya manusia yang dimiliki mempunyai pencapaian kerja yang maksimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu

factor penting dan memiliki peran penting dalam suatu organisasi. Hal ini yang mendasari perlunya pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia yang maksimal.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong pencapaian kerja pegawai yang maksimal. Menurut Davis dan

Newstrom (1996) dalam Huseno (2016:68), “bahwa Kepuasan kerja sangat penting artinya bagi organisasi, karena salah satu gejala kurang stabilnya organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja”. Memiliki kepuasan kerja pegawai yang baik dalam melakukan pekerjaan yang diemban akan mendorong peningkatan pencapaian tujuan sebuah organisasi. Setiap pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya suatu hal yang menyenangkan. Kepuasan kerja pegawai dapat dicerminkan dengan sikap dan perasaan pegawai yang merasa senang atau tidak senang dan nyaman atau tidak nyaman atas pekerjaan yang diemban.

Setiap organisasi berupaya untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai yang optimal. Melalui manajemen sumber daya manusia yang baik akan mewujudkan pegawai yang loyal dan memiliki tanggung jawab tinggi atas pekerjaan yang diemban. Kepuasan kerja pegawai muncul sebagai akibat dari situasi pekerjaan yang diemban. Menurut Menurut Robbins (2003:78) dalam Wibowo (2012:501), “bahwa Kepuasan kerja adalah sikap sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang di terima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Artinya bahwa kepuasan kerja dapat tercapai berdasarkan kondisi dan fasilitas-fasilitas yang ada didalam lingkungan kerjanya.

Setiap pegawai yang bekerja dalam sebuah organisasi, tentunya memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi dengan memperoleh imbalan yang pantas dalam bekerja sehingga kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Kantor Samsat (Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap) Telukdalam merupakan salah satu dinas dan mitra Polri, Dinas Pendapatan Provinsi dan PT Jasa Raharja (Persero). Kantor Samsat Telukdalam memiliki wewenang dalam hal mengurus surat-surat kelengkapan dan kepemilikan mengenai kendaraan bermotor terkait dengan pemasukan uang kekas Negara

baik melalui pajak kendaraan bermotor (PKB), Bea balik nama kendaraan bermotor (BBN-KB) dan sumbangan wajib dana kecelakaan lalu lintas jalan (SWDKLL). Kantor Samsat Telukdalam memiliki pegawai berjumlah 30 orang. Kantor Samsat Telukdalam memiliki tujuan yang harus dicapai dan perlu manajemen sumber daya secara maksimal.

Keadaan kantor Samsat Telukdalam dapat dideskripsikan berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti dengan berbagai uraian permasalahan yang ada. Pegawai di Kantor Samsat Telukdalam memiliki tingkat kepuasan kerja yang masih rendah. Hal ini disebabkan kurangnya pemberian balas jasa yang adil dan layak serta memiliki lingkungan kerja yang kurang memadai. Kantor Samsat Telukdalam memiliki fasilitas kerja yang kurang memadai dimana terdapat peralatan dan perlengkapan kantor yang telah termakan usia. Selain itu, kurangnya komunikasi dan hubungan harmonisasi antara pegawai dan pimpinan. Dan pegawai memiliki imbalan atau balas jasa yang tidak sebanding dengan pekerjaan yang diemban.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Telukdalam”**.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah adalah: adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Kantor Samsat Telukdalam.?

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Kantor Samsat Telukdalam.

senantiasa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memadai demi terwujudnya pencapaian kerja dalam organisasi secara maksimal. Menurut Sofyandi (2008)

dalam Agustiyanto (2014:143), “bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan tempat kerja”. Dalam pencapaian pekerjaan yang maksimal, seluruh kelengkapan fasilitas yang ada dalam sebuah organisasi dapat mencerminkan lingkungan kerja yang memadai. Selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Notoatmodja (2009) dalam Agustianyanto (2014:143), “menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah semua faktor fisik, psikologis, sosial jaringan dan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan terpengaruh terhadap pegawai”. Dalam bekerja, pegawai sangat membutuhkan segala sarana dan prasarana yang memadai sehingga dapat menciptakan pelaksanaan pekerjaan secara maksimal.

Selanjutnya menurut Mardiana (2005:15) dalam Aolisio (2016:9), “bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Segala sesuatu yang berada disekitaran pegawai dalam bekerja akan membantu pegawai dalam melakukan pekerjaan yang dikerjakan.

kepuasan dalam bekerja dan pencapaian kerja yang memuaskan. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2013:117), “bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyongkong atau tidak menyongkong yang dialami pegawai dalam bekerja”. Artinya bahwa, setiap jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai harus membawa kepuasan tersendiri bagi pegawai dalam bekerja.. Selain itu, menurut Hartline dan Farrel dalam Huseno (2016:68) “mendefenisikan kepuasan kerja sebagai emosi menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan karena pencapaian atau keberhasilan suatu pekerjaan”.Pencapaian kerja pegawai tentunya akan memperoleh hasil yang memuaskan atau tidak melalui evaluasi atas pekerjaan yang dikerjakan. Selaras dengan yang dikemukakan

oleh Prinsan (2014) dalam Aruan (2015:142),” bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya”.

Tingkat penerapan variabel lingkungan kerja dapat diketahui melalui sebuah tolak ukur atau indikator. Menurut Sedarmayanti (1996:23-30) dalam Aolisio (2018:10-11) menyatakan bahwa indikator Lingkungan kerja terdiri dari:

- a. Cahaya atau Penerangan, cahaya atau penerangan yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat.
- b. Suhu Udara, Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup.
- c. Tata warna, Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik.
- d. Kebisingan, salah satu populasi yang menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak di kehendaki oleh telinga.
- e. Hubungan kerja, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan.

Selanjutnya menurut Nitisemito (1992:27-28) dalam Naa (169:170) lingkungan kerja terdiri atas beberapa indikator, yaitu:

- a. Suasana kerja, , adalah konsisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
- b. Tersedianya fasilitas untuk pegawai, Penyediaan fasilitas di maksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelengkapan kerja.

c. Hubungan dengan rekan kerja, Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling instik di antara rekan kerja.

Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja perlu sebuah alat ukur atau indikator penelitian. Menurut Robbinson (2003:148) dalam Aolisio (2018:11), indikator kepuasan kerja terdiri atas :

- Pekerjaan, isi pekerjaan yang di lakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- Upah, jumlah bayaran yang di terima seseorang sebagai akibat dari pelaksaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan .
- Promosi, kemungkinan seseorang ddapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- Pengawasan, seseorang yang memeberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- Rekan Kerja, Seseorang dapat merasakan apakah rekan kerja sekerjanya menyenagkan atau tidak menyenangkan.

Selanjutnya menurut Yudha (2018:23-24) dalam Toni (2021:759) adapun indikator dari kepuasan kerja terdiri dari :

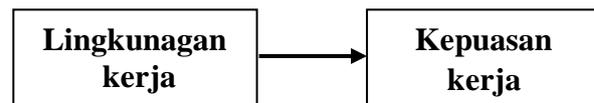
- pekerjaan itu sendiri, Suatu pekerjaan yang sangat membutuhkan suatu keahlian dalam bidang yang di kuasai .
- Atasan, menjadi salah satu indikator dalam kaitannya dengan kepuasan kerja.
- Teman sekerja, rekan kerja berhubungan antara atasan atau pemimpin dan karyawan.
- Promosi, Merupakan suatu indikator yang berhubungan atau memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja.
- . Gaji ataub Upah, merupakan faktor yang memenuhi kebutuhan karyawan di anggap memenuhi atau tidak memenuhi.

Berdasarkan pada tujuan penelitian dan landasan teori yang telah dikemukakan oleh para ahli, peneliti dapat menyimpulkan bahwa setiap organisasi yang memiliki lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan pegawai tentunya akan menciptakan rasa

aman, nyaman dan menyenangkan bagi pegawai dalam bekerja. Dengan keadan ini akan mewujudkan kepuasan pegawai dalam bekerja. Dari penjelasan tersebut, maka kerangka berpikir yang akan dikembangkan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



Sumber. Olahan penulis, 2021

Keterangan :

X : Variabel Lingkungan Kerja

Y : Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan latar belakang penelitian, landasan teori dan kerangka berpikir yang dijelaskan sebelumnya, maka yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah Diduga terdapatnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Kantor Samsat Telukdalam.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif atau kausal. Menurut Sugiyono (2012:18) “bahwa penelitian kuantitatif melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal)”. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sifat penelitian asosiatif dimaksudkan untuk menguji hipotesis antara variabel penelitian sehingga diketahui pengaruh antar variabel tersebut.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer, Data Primer adalah data primer yang diolah sendiri oleh peneliti dan hasil kuesioner yang telah dibagikan (Kusumayadi 2020:26). Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang telah disiapkan.

Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana Model regresi

sederhana yang digunakan dinyatakan dalam bentuk matematika adalah sebagai berikut (Umar, 2013:114) :

$$Y = a + bX$$

Untuk menghitung a dan b dengan menggunakan metode kuadrat terkecil dengan persamaan sebagai berikut :

$$C. a = \bar{Y} - b\bar{X}_i$$

$$b = \frac{\sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i / n}{\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2 / n} = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Pengujian validitas kuesioner digunakan rumus statistik koefisien korelasi *product moment* dari Umar (2013 : 166) dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi yang dicari

n = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah skor variabel bebas

$\sum Y$ = Jumlah skor variabel terikat

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas. Salah satu teknik yang dapat digunakan adalah dengan metode konsistensi internal (*internal consistency*), dalam hal ini digunakan koefisien *Cronbach Alpha (G)*. Pengujian reliabilitas ini dilakukan terhadap butir-butir yang valid yang diperoleh melalui uji validitas. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka reliabel. Dengan menggunakan uji *Cronbach's Alpha* dari Arikunto (2010 : 239) dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir

σ_t^2 = Total varians

C. Hasil dan Pembahasan

1. Uji t

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Maka untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada model regresi pada tabel 4.8

Tabel 4.8

**Hasil Uji t
Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,893	5,925		4,033	,000
	Lingkungan Kerja	,456	,139	,527	3,284	,003

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2021 dengan menggunakan alat bantu SPSS 15.0 For Windows

Berdasarkan tabel 4.8, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 3,284 pada tingkat signifikan sebesar 0,003 sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ atau 5% dengan $(df) = (n-k-1)/(30-1-1) = 28$. Jadi, karena nilai $t_{hitung} = 3,284 > t_{tabel} = 1,701$ pada tingkat signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja di Kantor Samsat Telukdalam.

2. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) merupakan sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.9, berikut:

Tabel 4.9

**Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	R Square Change	F Change	df1	df2
1	,527(a)	,278	,252	3,003

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2021
dengan menggunakan alat bantu SPSS 15.0 For Windows

Berdasarkan tabel 4.9, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,278 artinya bahwa 27,8% keragaman variabel bebas (Lingkungan Kerja) dapat dijelaskan variabel terikat (kepuasan kerja) sedangkan sisanya 72,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebut dalam model.

Pokok Permasalahan dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Samsat Telukdalam dengan menggunakan metode analisis regresi linear sederhana dan diolah dengan menggunakan program SPSS 15.0 For Window's yang hasilnya sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan dibawah ini.

$$Y = 23,893 + 0,456 X$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja Pegawai

X = Lingkungan Kerja

Persamaan di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja memiliki tanda yang positif dan signifikan. Ini berarti peningkatan nilai variabel Lingkungan Kerja dapat meningkatkan nilai variabel Kepuasan Kerja. Interpretasi dari persamaan tersebut di atas, terlihat bahwa: nilai konstanta (a) adalah sebesar 23,893. Nilai ini mempunyai arti bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X) bernilai nol, maka nilai variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 23,893. Sedangkan nilai koefisien variabel Kompensasi (b) adalah sebesar 0,456. Nilai ini memiliki arti bahwa setiap terjadi peningkatan nilai variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,456. Artinya, bahwa

Lingkungan Kerja yang tinggi akan menghasilkan Kepuasan Kerja yang tinggi pula.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu diduga adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Samsat Telukdalam. dan berdasarkan hasil uji t dan persamaan regresi, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Kantor Samsat Telukdalam. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sitinjak (2018), bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Mitra Pinasthika Rent Tangerang Selatan dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana melalui uji t dan uji koefisien (R^2). Peneliti terfokus pada dua variabel yaitu variabel Lingkungan Kerja (X) dan variabel kepuasan kerja (Y). Namun penelitian ini dilakukan pada objek dan tahun yang berbeda. Selanjutnya sangat relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aruan (2015), diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. Analisis data yang digunakan yaitu Analisis regresi linier berganda

Secara teoritis, hasil penelitian yang diperoleh sangat relevan dengan teori yang dikemukakan oleh Priyono dan Marnis (2015:229), bahwa salah satu faktor dalam menciptakan kepuasan pegawai dalam bekerja yaitu suasana dan lingkungan pekerjaan. Yang artinya bahwa lingkungan kerja sangat menentukan kepuasan pegawai dalam bekerja. Menurut Aoliso (2018:9), bahwa lingkungan kerja organisasi merupakan suatu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja pegawai.

D. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Samsat Telukdalam. Adapun hipotesis penelitian ini yaitu diduga terdapat pengaruh pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Samsat Telukdalam. Dan berdasarkan hasil analisis data melalui analisis regresi linier sederhana, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ;

1. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Samsat Telukdalam, dimana $t_{hitung}=3,284 > t_{tabel}=1,701$.
2. Diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,278 artinya bahwa 27,8% keragaman variabel bebas (Lingkungan Kerja) dapat dijelaskan variabel terikat (kepuasan kerja) sedangkan sisanya 72,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebut dalam model.
3. Hasil persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 23,893 + 0,456 X$. dimana koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b) = 0,456, yang menunjukkan pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai di Kantor Samsat Telukdalam. Artinya semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin baik kepuasan kerja pegawai di Kantor Samsat Telukdalam, sebesar 0,456 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, adapun saran-saran yang dapat peneliti berikan yaitu :

1. Diharapkan kepada pimpinan di Kantor Samsat Telukdalam agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memadai demi memperoleh kepuasan kerja kepada karyawan dan meningkatkan pencapaian tujuan secara maksimal.
2. Diharapkan kepada peneliti dimasa yang akan datang untuk lebih fokus lagi pada

faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Kantor Samsat Telukdalam

E. Sumber Referensi

- Arikunto, Sihartini. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Bandung, PT Rineka Cipta.
- Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai (Tinjauan dari dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja)*. Malang, Media Nusa Creative.
- Mangkunegara, Prabu Anwar AA. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Remaja Rosda Karya..
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Cv. Alfabeta.
- Umar, Husein.2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. Rajawali Press .
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Agustiyanto, Kartono. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertahan Kabupaten Maragim Provinsi Jambi*. Jurnal Manajemen dan sains. (Online) Vol. 4. No. 1. (<http://jmas.unbari.ac.id>, di akses 11 september 2014).
- Aulisio, Adveni. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang*. Jurnal Bisnis dan Manajemen. (Online)Vol. 3. No. 1. (<http://jurnal.pnk.ac.id>, di akses 18 oktober 2018).

- Aruan, Quinenta Stevani. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia*. Modus. (Online) Vol. 27. (2) (<https://ojs.uajy.ac.id>, di akses 16 agustus 2015).
- Naa A Brur. (2007). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni*. Jurnal Renaissance. (Online) Volume. 2. No. 02. (<http://www.ejournal.academia>, di akses 2 agustus 2007).
- Toni. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Winsen Kencana Perkasa*. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah. (Online) Vol. No. 2. (<http://stiealwashliyahliyahsibolga.ac.id>, di akses 15 juli 2017).
- Kusumayadi, Gunadi. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Bima*. (Online), Vol. 2 No. 2. (<https://jurnal.unigal.ac.id>, diakses 18 Maret 2020)