

SARI

Triningsih. 2006. Pengaruh *Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan SMP Negeri 30 Semarang Tahun Ajaran 2005/2006*. Skripsi. Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja. Dengan adanya motivasi kerja pada guru dan karyawan dapat menimbulkan kemampuan untuk bekerja. Dengan adanya kemampuan bekerja maka kepuasan kerja akan meningkat. Para pegawai akan lebih menyukai lingkungan secara umum, lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman melakukan pekerjaan. Sehingga tidaklah mungkin suatu pekerjaan akan terpuaskan tanpa adanya motivasi dan lingkungan kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan. Namun kebenaran dari argumen ini perlu dibuktikan melalui kegiatan penelitian agar diperoleh jawaban yang akurat.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah : (1) Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja?, (2) Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?, (3) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?. Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, (2) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, (3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Populasi penelitian ini adalah semua karyawan dan guru SMP Negeri 30 Semarang. Populasi ini sekaligus sebagai sampel penelitian. Adapun variabel yang diteliti meliputi motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Data diambil dengan teknik kuesioner, selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi ganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru dan karyawan SMP Negeri 30 Semarang dalam kategori tinggi, yang berarti sebagian besar mempunyai minat, yang tinggi, telah tercukupi gajinya, kebutuhan akan rasa aman tercukupi, adanya hubungan interpersonal yang baik dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang. Dari hasil uji parsial diperoleh t_{hitung} sebesar 3,734 dengan $p\ value = 0,000 < 0,05$, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh mencapai 18,8%. Lingkungan kerja di SMP Negeri 30 Semarang dalam kategori baik perwarnaan pada dinding ruangan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanannya memberikan kenyamanan, meskipun dari segi suara masih bising, sebab dekat dengan jalan raya dan suara peralatan kerja. Dari hasil uji parsial diperoleh $t_{hitung} = 3,469$ dengan $p\ value = 0,001 < 0,05$, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Besarnya kontribusi lingkungan kerja sebesar 16,7%. Hasil uji simultan diperoleh $F_{hitung} = 18,631$ dengan $p\ value = 0,000 < 0,05$, yang

berarti secara bersama-sama motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Besarnya kontribusi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 38,3%.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil simpulan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Ditinjau dari lingkungan kerja, ternyata kondisi kebisingan yang timbul dari luar sekolah yaitu suara kendaraan bermotor yang masih belum terhindarkan. Oleh karena itu disarankan agar guru dan karyawan lebih berkonsentrasi terhadap pekerjaannya dan peralatan kerja (printer komputer, fotokopi, dll) yang dapat menimbulkan kebisingan untuk diletakkan di ruangan yang letaknya jauh dari ruangan guru.