

# ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAGIAN ADMISINTRASI PEMBANGUNAN DAERAH KOTA METRO

Nuri Aulia<sup>1</sup>, Erna Listyaningsih<sup>2</sup>, Wiewiek Indriani<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Universitas Malahayati  
JL. Pramuka No. 27 Kemiling, Bandar Lampung 35153, Telp. 0721271112, Fax : 27119  
Gmail. [Nuriaulia049@gmail.com](mailto:Nuriaulia049@gmail.com), [Ernatya04@yahoo.com](mailto:Ernatya04@yahoo.com), [Wiewiekindriani@malahayati.ac.id](mailto:Wiewiekindriani@malahayati.ac.id)

## **Abstrack**

*Organization as a system that can not be separated from the environment both internal and external. The environment that affects organizational activities is always changing, this means that it can take advantage of opportunities or overcome challenges and threats from a complex environment (Indrawan, 2018). The effectiveness of an organization can be seen from work interactions at the individual, group, and organizational systems levels that result in low absenteeism, low employee turnover, minimal deviant behavior, the achievement of a conducive work environment and job satisfaction with the organization. Humans will try to be able to adapt to the environmental conditions around them. Likewise, when working, humans cannot be separated from the various circumstances around where they work, namely the work environment (Purnomo & Putranto, 2020). Facing development developments and progress in today's competitive era is a competition between regions in all fields to compete in developing their regions to achieve community welfare and satisfying services. In this regard, the Department of Transportation is one of the tools*

*This study uses a qualitative descriptive research method, with data collection techniques used are observation, questionnaires and interview documentation. Data analysis techniques used are data collection, data reduction, data presentation, and inference. The results of this study indicate that the work environment, rewards and discipline provide employee job satisfaction. However, of these three variables (work environment, reward and work discipline) the one that has the greatest influence on employee job satisfaction is reward. Based on the reward system that runs well, it greatly affects the satisfaction level of honorary staff at the Metro City Regional Development Office so that employees will feel satisfied at work. Metro City Regional Development shows that the conditions of the implementation of work discipline will motivate their level of satisfaction at work*

**Keyword: Work Environment, Work Discipline And Employee Job Satisfaction Rewards**

## **1. PENDAHULUAN**

Dalam suatu lembaga atau instansi jika tenaga kerja tidak berkualitas maka lembaga wajib mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang bermutu supaya bisa bertindak atau melakukan pekerjaan di lembaga tersebut karena pekerjaan di dalam lembaga tersebut tidak berjalan sesuai harapan atau tidak sesuai aturan yang dibuat sebelumnya. (Astuti & Iverizkinawati, 2018). Itulah mengapa penting untuk memiliki sistem yang baik yang wajib di punyai tiap institusi. Karena SDM menduduki peran yang sangatlah krusial ketika melaksanakan

setiap usaha atau kegiatan pada suatu lembaga, maka lembaga wajib di dorong oleh SDM yang bermutu.

Jika Anda bisa mendapatkan kepuasan kerja dari pekerjaan Anda, Anda cenderung bekerja dengan penuh semangat. Sebab itu kepuasan kerja perusahaan baik itu perusahaan pemerintah, tidak jauh dari kepuasan kerja individu. Di interaksi ini faktor lingkup kerja karyawan selaku SDM di bidang tugas khusus di organisasi berdampak pada kepuasan kerja yang bisa memberi motivasi kerja, menaikkan kepuasan kerja yang pada ujungnya menaikkan kepuasan kerja. Organisasi selaku sebuah sistem yang tidak jauh dari lingkup baik yang sifatnya internal ataupun eksternal. Lingkup yang memberi pengaruh kegiatan perusahaan yang bersifat selalu berganti, ini artinya bisa menggunakan peluang atau mengendalikan tantangan dan ancaman dari lingkungan kompleks (Indrawan, 2018).

Manusia akan berupaya guna bisa menyesuaikan pada keadaan lingkungan yang ada di sekitarnya. Begitu pula saat bertugas, seseorang tidak bisa di jauhkan dari segala kondisi sekelilingnya bekerja yakni lingkungan kerja (Purnomo & Putranto, 2020). Mengatasi pertumbuhan pembangunan dan kemajuan di era kompetitif saat ini yakni persaingan daerah di seluruh bidang guna bersaing membentuk daerah itu meraih kemakmuran rakyat dan layanan yang baik. Bersangkutan terhadap hal itu Dinas Perhubungan yakni termasuk prangkat PEMKOT Metro yang mempunyai tugas dan fungsi 3 disektor perhubungan administrasi yang nantinya bisa mengembangkan dan kemajuan kepuasan kerja ketika mengatur sistem lingkup kerja dan sistem yang baik dan yang bertanggung jawab serta mendukung realisasinya aparat yang bertanggung jawab dan profesional ketika kerja.

Kepuasan pegawai yakni dasar pertama pada diri karyawan yang bisa membentuk sikap dan perilakunya karyawan guna berbuat ramah ketika memberilayanan, kerja semakin produktif dan berprestasi, disiplin, absensi yang tinggi, produktivitas, kecurangan dan lainnya (Suyusman et al., 2020). Pada hakikatnya yakni salah satu unsur psikologis yang menggambarkan rasa orang pada pekerjaan, ia akan merasakan puas terhadap adanya kecocokan kemampuan, ketrampilan dan diinginkan. Mengamati fungsi kepuasan kerja karyawan, korporasi sudah semestinya mengamati hal-hal yang bersangkutan terhadap kepuasan kerja pegawai misalnya terkait gaji atau upah, serta lingkup kerja yang tidak baik dan aman guna kerja karyawan dan bermacam alasan ketidakpuasan yang karyawan rasa

Guna merealisasikan keberhasilan suatu korporasi, sehingga di korporasi juga harus dilaksanakan sebuah cara guna menaikkan Kinerja Karyawan, termasuknya melihat taraf Kepuasan Kerja.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yakni suatu hal yang ada di lingkup para pekerja yang bisa memberi pengaruh dirinya ketika melaksanakan tugas misalnya temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, dll (Ardianti et al., 2018).

### **2.2. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja yakni sebuah alat yang dipakai para manajer guna berinteraksi pada pegawai supaya mereka mau merubah perilaku serta selaku usaha guna menaikkan kesadarannya dan kesediaannya seseorang guna mengikuti seluruh aturan korporasi dan norma-norma sosial yang ada (Rizky et al., 2020).

### **2.3.Reward**

Seperti yang dikutip oleh Dicky Saputra (2017), kompensasi merupakan motivasi seorang karyawan untuk bekerja. Sistem kompensasi yang baik yakni sistem yang bisa menjamin kepuasan pegawai korporasi, dan korporasi memperoleh dan menjagamayoritas manusia yang memiliki banyak sikap dan perilaku positif serta kerja secara produktif untuk kepentingannya perusahaan. Dikutip oleh Wirawan dkk (2018),

### **2.4.Kepuasan Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2019, P.74) hal ini yakni sikap pegawai padapekerjaanya yang bersangkutan terhadap kondisi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang didapat ketika kerja, dan hal-hal yang bersangkutan faktor fisik dan psikologis. Menurut Wibowo (2016, P. 415) tiap manusia yang kerja menginginkanmendapat kepuasan dari lokasikerja.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **3.1.Waktu dan Tempat Penelitian**

#### **1. Lokasi Penelitian**

Kantor Sekretariat Daerah Kota Metro khususnya di Bagian Organisasi yang berlokasi di Jl. Jendral AH. Nasution Nomor 03 Kota Metro.

#### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian diambil kurang lebih 5 bulan, yaitu pada bulan 13 September 2021 – 13 Februari 2022.

### **3.2.Subjek Penelitian**

#### **1. Populasi**

Populasi yakni daerah generalisasi yang meliputi dari objek atau subjek pada total dan sifat khusus yang pengkaji identifikasi guna di pahami dan lalu di ambil kesimpulan (Sugiyono, 2018:117). Populasi pada studi ini yakni 9 pegawai yang bekerja pada Sekretariat Daerah Kota Metro pada Bagian Organisasi.

#### **2. Sampel**

Sampel dari survei ini adalah seluruh pegawai honorer di bagian administrasi pembangunan. Menurut Sugiyono (2017:85), sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Konsep sampling jenuh yakni teknik penarikan sampel dimana sampel di tarik dari seluruh anggota populasi. Ini dilakukan dalam kasus yang relatif kecil dengan populasi kurang dari 30 orang.

### **3.3.Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Observasi**

Menurut Sugiyono (2018:229), observasi yakni teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri-ciri khusus di banding teknik lain. Pengamatan tidak terbatas pada manusia, tetapi juga pada benda-benda alam lainnya. Peneliti mengamati kinerja pegawai di kantor, seperti b) keaktifan di tempat kerja, melayani tamu yang datang untuk urusan bisnis, dan kemampuan melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan.

#### **2. Kuisioner**

Kuesioner yakni teknik perolehan data yang dilaksanakan secara memberisederet pertanyaan dan pernyataan tertulis ke responden guna di respon (Sugiyono, 2018: 199). Kuesioner yang dipakaipada studi ini yakni kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup adalah metode penetapan alternatif pertanyaan dan jawaban dengan memilih hanya jawaban yang diinginkan oleh responden dan memberi tanda centang (√) pada jawaban yang dipilih oleh karyawan. Skala ukuran yang dipakai yakni skala Likert, dan tanggapannya adalah (a) sangat setuju, (b) setuju (c) kurang setuju (d) tidak setuju, (z) berupa skala sikap dengan empat kemungkinan tanggapan. ditempatkan di ) sangat tidak setuju.

### 3. Dokumentasi

Menurut dokumen (M.Anwar, 2020), dokumen berasal dari kata dukomen yang berarti barang tertulis. Dengan menggunakan metode ini, peneliti meneliti objek tertulis seperti buku, dokumen, peraturan, buku harian, dll. Dokumen adalah sumber data yang memberi data kepada penghimpun data dengan tidak langsung tentang orang atau dokumen lain. Pada studi ini, peneliti menggunakan berita terkait penelitian dari sumber terpercaya sebagai bahan referensi sehingga mereka dapat memanfaatkan penelitian sebelumnya dan menerapkannya pada penelitian mereka.

## 3.4. Teknik Analisis Data

### 1. Reduksi Data

Hal ini dikarenakan data yang diambil sangat besar dan beragam serta tidak semua digunakan. Untuk itu data penting perlu direduksi yaitu dirangkum, diklasifikasi, dan diteliti supaya pengkaji memperolehcerminan yang jelas terkait data yang dibutuhkannya.

### 2. Penyajian Data

Sesudah data tersebut di Reduksi tahap berikutnya yakni penyajian data. Pada penelitian kualitatif, dalam hal inidapat di laksanakanpada bentuk penjelasan singkat, bagan, table, dan semacamnya, yang sangat biasa di pakaiguna menyediakan data pada studi kualitatif yakni teks yang sifatnya naratif. Pada studi ini teknik penghimpunan data memakai angket secara menganalisa data memakai rumus statistika deskriptif yakni statistika yang tujuannya guna “mendeskripsikan atau menjelaskan” tanda hasil penelitian. Statistik deskriptif bersifatsangatlah simpelberartian tidak menghitung dan tidak pula generalisasikan hasil studi (Arikunto, 2015 : 277).

Dari asumsi di atas, sehingga statistik yang dipakai oleh pengkajipada studi ini cumaselaku pelengkap atau alat bantu guna hitung, terutamapada analisa data angket yang di berike responden. Statistik deskriptif yang dipakai tidak sangat detail, namun cuma menghitung prosentase jawaban kuesioner.

Menurut Sugiyono (2012: 173), statistik deskriptif memiliki rumus aritmatika sederhana untuk menghitung persentase tanggapan. Ini karena penggunaan rumus berikut:

$$P = \frac{F}{n} \times 100\%$$

### 3. Verifikasi Data dan Menarik Kesimpulan

Verifikasi dan pengambilan kesimpulan yakni unsur ketiga dari aktivitas analisa data. Tujuan utama dari aktivitas ini adalah guna memberikan makna pada hasil analisa, untuk menginterpretasikan pola urutan dan guna menemukan nteraksi antar dimensi yang di uraikan. Oleh karena itu, walaupun data di sediakanpada bahasa yang mudah dipahami,

bukan bermakna analisa data telah selesai, namun harus di laksanakan pengambilan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan diberikan pada bentuk uraian singkat sebab kesimpulan didasarkan pada data yang dikumpulkan untuk memperjelas makna.

### 3.5.Keabsahan Data

1. Uji kredibilitas data dengan memakai bahan referensi

Referensi disini yakni pendorong guna menunjukkan data yang sudah di temukan oleh pengkaji. Selaku contoh, data hasil angket harus di dukung terhadap adanya data hasil pengisian responden.

Data terkaithubungan manusia atau cerminan sebuah kondisi harus di dorong oleh foto-foto guna mendorong kredibilitas data yang sudah di temukan oleh pengkaji dalam laporan penelitian, maka bisa semakindi percaya.

2. Uji kredibilitas data dengan member check

Verifikasi member yakni tahap konfirmasi data yang didapat dari pengkaji ke penyaji data dan tujuan dari verifikasi anggota yakni guna mengkonfirmasi jumlah data yang didapat dari konten yang disediakan oleh penyedia data.

Lebih reliabel/reliable karena artinya data tersebut valid bahwa data yang ditemukan telah mendapat persetujuan dari penyedia data, tetapi jika data yang ditemukan oleh peneliti melalui interpretasi yang berbeda tidak mendapatkan persetujuan dari penyedia data, maka peneliti harus diskusikan hal ini dengan penyedia data. Oleh karena itu, tujuan Membercek adalah untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh dan digunakannya berasal dari sumber data atau penyedia informasi. Implementasi member control dapat dilakukan setelah mendapatkan hasil atau kesimpulan.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1.Jumlah Sampel Responden

Sampel dalam penelitian ini adalah 9 pegawai honorer di bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kota Metro

### 4.2.Tingkat Umur Responden

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-26	7	77,8%
27-33	2	22,2%
Total	9	100%

### 4.3.Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	5	55,6%
Wanita	4	44,4%
Total	9	100%

### 4.4.Jenjang Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
---------------------	-----------	----------------

SMA	5	55,6%
S1	4	44,4%
Total	9	100%

#### 4.5. Hasil

Berikut pembahasan dari hasil rekapitulasi keseluruhan penelitian, adapun hasil rekapitulasi jawaban responden dari seluruh indikator yang peneliti tanyakan kepada responden yaitu:

No	Pertanyaan	Kategori Jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Lingkungan Kerja	3,72	4	1,29	-	-	9
2.	Disiplin Kerja	4,17	4,67	0,16	-	-	9
3.	Reward	6,75	2	0,25	-	-	9

Dari hasil analisa data yang sudah dilaksanakan, dengan keseluruhan lingkungan kerja, reward dan disiplin memberikan kepuasan kerja. Namun dari ketiga variabel ini yang mempunyaidampak paling besarpada kepuasan kerja pegawai yakni *Reward*.

Jika kita amati keadaan awal Kantor Pembangunan Daerah Kota Metro menyatakan jika karyawan merasakan puas ketikakerja. Hal ini dikarenakan oleh adanya faktor pemberian *Reward* yang cukup sesuai, sistem pemberian *Reward* yang sesuai dengan harapan pegawai dan pelaksanaan kedisiplinan kerja sepertipada hal kapasitas ruangan yang cukup luas, fasilitas yang cukup misalnya: ac, lampu, alat yang sedikit, sistem pemberian reward yang berlangsung secara baik dan penyelenggaraan kedisiplinan yang adil dan tegas. Semua ini sangat memberi pengaruh tingkat kepuasan tenaga honorer Kantor Pembangunan Daerah Kota Metro sehingga pegawai akan merasa puas dalam bekerja sehingga para pegawai merasa nyaman, semangat, professional, disiplin dalam bekerja, dan loyalitas dalam bekerja.

Mengacu pada hasil penelitian ini, maka tenaga honorer Kantor Pembangunan Daerah Kota Metro membuktikan jikapada lingkungan kerja, sistem penyerahan *Reward* dan pelaksanaan disiplin kerja akan memberi motivasi tingkat kepuasan mereka ketika kerja.

#### 5. Kesimpulan

1. Lingkungan kerja, *Reward* dan disiplin memberikan kepuasan kerja karyawan. Namun dari ketiga variabel ini yang mempunyaidampak paling besarpada kepuasan kerja pegawai yakni *Reward*.
2. Sistem pemberian *Reward* yang berlangsung dengan baik sangat memberi pengaruh taraf kepuasan tenaga honorer Kantor Pembangunan Daerah Kota Metro sehingga pegawai akan merasa puas dalam bekerja
3. Pembangunan Daerah Kota Metro menunjukkan bahwa dengan kondisi pelaksanaan disiplin kerja akan memotivasi tingkat kepuasan mereka dalam bekerja

#### 6. Saran

1. Bagian Administrasi Pembangunan perlu memberikan klausul disiplin yang lebih baik kepada pegawainya. Upaya utama perusahaan adalah memiliki akses langsung ke pegawainya. Hal ini memungkinkan karyawan untuk lebih tertarik pada pekerjaan mereka, melakukan upaya maksimal, dan bekerja lebih hati-hati, Raih tujuan bersama.
2. Bagian Administrasi Pembangunan perlu menerapkan lingkungan kerja fisik yang lebih baik terkait dengan komposisi warna kantor, seperti pengecatan dan pencocokan warna dinding kantor. Hal ini berdampak positif pada kepuasan kerja pegawai, sehingga Anda dapat menjaga bisnis Anda tetap hidup dengan meminimalkan hal-hal yang dapat merugikan kantor.
3. Secara khusus diharapkan hasil penelitian ini dapat ditingkatkan dengan menambahkan topik dan variabel lain yang bisa memberi pengaruh kepuasan kerja karyawan untuk penelitian berikutnya. Oleh karena itu, studi berikutnya bisa lebih bermacam dan beragam, maka kesimpulan yang diambil bisa semakin luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Indrawan, I. G. A. (2018). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Kustodian Sentral Efek Indonesia. *Jurnal Mandiri*, 2(2), 333–346. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i2.47>

Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kota Metro

Purnomo, S., & Putranto, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panca Putra Madani. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 259–266. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.120>

Suyusman, Hendro, O., & Asiati, D. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Serta Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 3(1), 89–109.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2018. *Statistika Untuk Penelitian* .CV Bandung: Alfabeta.