

The Effect of Work Environment, Career Development, and Extrinsic Motivation on Job Satisfaction of Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) Transportation Service Employees

Yosepina Winarni

Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

yosepinawinarni@gmail.com

Ignatius Soni Kurniawan

Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

soni_kurniawan@ustjogja.ac.id

Keyword

job satisfaction, work environment, extrinsic motivation, career development.

Kata Kunci

kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi ekstrinsik, pengembangan karir.

ABSTRAC

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, career development, and extrinsic motivation on employee job satisfaction at Dinas Perhubungan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). This research method uses multiple linear regression analysis to analyze the effect of the independent variable on the dependent variable in the study. The population in this study were all employees at Dinas Perhubungan DIY, with a sample size of 50 respondents. The results of the study stated that the work environment, career development, and extrinsic motivation had a positive and significant influence on employee job satisfaction.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir, dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menganalisis pengaruh variabel independen pada variabel dependen dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan DIY, dengan ukuran sampel 50 responden. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja, pengembangan karir, dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Demikian juga pada organisasi layanan publik Dinas Perhubungan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) yang dihadapkan pada kebutuhan peningkatan kualitas layanan pada masyarakat. Dinas Perhubungan Provinsi DIY diharapkan perlu mengelola sumber daya manusia dengan baik, agar memiliki sumber daya manusia yang handal. Aspek kinerja layanan publik adalah penting, dengan demikian memahami kepuasan kerja pegawai juga penting agar pekerja mampu merasakan kebahagiaan dalam bekerja sehingga

mendorong peningkatan kinerjanya dari waktu ke waktu. Untuk itu memahami kebutuhan pekerjaannya dan faktor yang mendorong kepuasan kerja penting untuk dilakukan.

Pengelolaan sumber daya manusia mengarahkan perhatian pada kepuasan yang dirasakan oleh individu dalam pekerjaannya, baik dalam keadaan positif atau menyenangkan (Mafini & Dlodlo, 2014). Hal ini karena kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Di dalam perusahaan kepuasan kerja merupakan suatu sifat yang individual dan setiap individunya mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda pula, hal ini dapat

dilihat dari sikap individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya (Hasyim, 2013). Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dapat berupa lingkungan tempat individu menghabiskan waktu untuk bekerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat menurunkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu sarana dan prasarana kerja yang berada disekitar tempat seseorang bekerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap individu dalam menjalankan tugas atau tanggung jawabnya, hal tersebut berupa tempat kerja itu sendiri, fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan ditempat kerja, ketenangan di tempat bekerja tanpa kebisingan, termasuk juga adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja (Sutrisno, 2016).

Faktor lain yang menurunkan kepuasan kerja adalah ketidakjelasan pengembangan karir. Pengembangan karir yang tersedia pada organisasi dapat mendukung seseorang untuk bekerja lebih efektif untuk mencapai tujuan organisasi serta dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja jika kebutuhan pengembangan karirnya dapat terpenuhi. Semakin banyak kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk mengembangkan karirnya maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, hal ini akan membuat pegawai dapat bekerja lebih baik lagi (Diawati & Sugesti, 2015).

Faktor stimulan motivasi ekstrinsik juga mempengaruhi kepuasan kerja. Apabila individu merasa puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi, maka pegawai akan memberikan sesuatu yang lebih baik karena merasakan kepuasan. Begitupun sebaliknya, apabila pegawai merasa tidak puas mereka tidak senang dengan pekerjaannya, ini akan membuat individu bekerja dengan tidak bersemangat atau terpaksa serta menarik diri dari

pekerjaan. Adanya stimulan motivasi ekstrinsik dari organisasi akan membuat pegawai lebih mencintai pekerjaannya, mampu bekerja dengan baik, dan memiliki loyalitas yang tinggi (Parimita, Wahda, & Handaru, 2015).

Riset terdahulu dari Rahayu *et al.* (2013) menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun temuan sebaliknya Wongkar *et al.* (2018) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya Susita *et al.* (2020) menyatakan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun Mabruroh *et al.* (2017) menyatakan tidak pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi ekstrinsik ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Omar, Idrus, & Jamal, 2021), namun juga ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja (Habibi, 2015). Adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu memberi kesempatan bagi penelitian ini untuk menguji kembali pada pengaturan populasi dan tempat penelitian yang berbeda yaitu pada Kantor Dinas Perhubungan DIY. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian kepuasan kerja pegawai untuk pengembangan penelitian berikutnya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

Menurut Hutabarat (2018) kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang dalam melakukan pekerjaannya, baik dengan perasaan senang atau tidak senang dalam bekerja. Sedangkan menurut Syafrina (2018) kepuasan kerja adalah suatu pandangan seseorang tentang pekerjaannya yang berkaitan dengan kondisi kerja, kerja sama antar karyawan, gaji, dan sesuatu hal yang berhubungan dengan faktor fisik dan psikologi. Menurut Raziq & Maulabakhsh

(2015) kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang kondusif yang mendorong perasaan individu bahwa mereka puas atau senang terhadap pekerjaannya.

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Aruan & Fakhri (2015) individu akan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga mencapai hasil yang optimal apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang memadai. Suatu kondisi lingkungan kerja yang memadai dapat mendorong individu mampu melakukan pekerjaannya secara optimal, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja adalah suatu keseluruhan adanya sarana dan prasarana kerja yang berada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan dan dapat membantu dalam pelaksanaan kegiatannya (Hadi & Taufan, 2013). Menurut Rasyid & Tanjung (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi setiap individu dalam menjalankan tugas yang diberikan.

2.3 Pengembangan Karir

Menurut Azizi (2020) pengembangan karir merupakan persepsi seseorang atas sikap yang berkaitan dengan pengalaman dan kegiatan mereka dalam pekerjaan. Pengembangan karir menunjukkan kecakapan seseorang seperti selalu ingin maju dan meningkat dalam pekerjaan yang diinginkannya. Menurut Setiyawan (2013) pengembangan karir adalah suatu upaya yang berkaitan dengan meningkatnya keahlian individu dalam bekerja. Dengan demikian pada saat bekerja karyawan sudah mempersiapkan diri untuk siap menghadapi perubahan yang ada dalam organisasi. Lebih lanjut Bahri & Nisa (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan individu secara formal untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan.

2.4 Motivasi Ekstrinsik

Menurut Sipayung & Zamora (2017) motivasi ekstrinsik adalah sesuatu yang bersumber dari luar diri seseorang seperti memberikan imbalan gaji yang meningkat, memberikan promosi, dan peraturan seperti disiplin kerja. Motivasi intrinsik mengacu pada melakukan sesuatu karena secara inheren menarik atau menyenangkan, sedangkan motivasi ekstrinsik mengarah pada hasil yang dapat dipisahkan (Deci & Ryan, 1985). Motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar individu yang mengharuskan mereka untuk melaksanakannya dengan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.5 Pengembangan Hipotesis

Menurut Aruan & Fakhri (2015) lingkungan kerja adalah individu yang mampu melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga mampu mencapai hasil optimal apabila didukung lingkungan kerja yang memadai. Jika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan memiliki ketenangan serta adanya suatu jaminan keselamatan untuk karyawan di perusahaan, hal tersebut memberikan perlindungan secara fisik dan kenyamanan psikologis yang mengarah pada kepuasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu *et al.* (2013) dan Hardiyono *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Menurut Azizi (2020) pengembangan karir merupakan persepsi seseorang atas sikap yang berkaitan dengan pengalaman

dan kegiatan mereka dalam pekerjaan tersebut. Pengembangan karir menunjukkan kecakapan seseorang seperti selalu ingin maju dan meningkat dalam pekerjaan yang diinginkannya. Pengembangan karir merupakan peningkatan individu untuk mencapai karirnya melalui pengalaman kerja maupun kemampuan pribadi yang dilakukan secara formal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susita *et al.* (2020) dan Tambengi *et al.*, (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₂: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Menurut Sipayung & Zamora (2017) motivasi ekstrinsik adalah sesuatu yang bersumber dari luar diri seseorang seperti memberikan imbalan gaji yang menarik, memberikan promosi, dan peraturan. Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan karena faktor dari luar seperti stimulan finansial, pujian, penerimaan oleh rekan kerja. Adanya motivasi ekstrinsik dapat membuat para pegawai bergairah dan bersemangat dalam menjalankan tugas serta menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Individu yang terpenuhi kebutuhannya oleh perusahaan akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga akan berusaha menjaga kepuasan itu dengan tetap bekerja dengan baik agar tetap mendapatkan pemenuhan kebutuhan. Organisasi yang tidak menyediakan aspek pemotivasi yang memadai dapat menurunkan kepuasan kerja. Hasil penelitian Catharina & Victoria (2015), Andara (2020) dan Omar *et al.* (2021) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₃: Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 50 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan pada tanggal 6 Januari 2022. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang mana semua anggota populasi menjadi sampel, atau ukuran sampel 50 pegawai. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan demikian juga uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22. Kuesioner menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Indikator dalam penelitian ini menggunakan indikator lingkungan kerja dari Samson *et al.* (2015) yaitu faktor fisik lingkungan tempat kerja, faktor psikososial, dan faktor keseimbangan kehidupan kerja. Indikator pengembangan karir dari Mulyadi (2020) yaitu prestasi, loyalitas, pengembangan karir yang diketahui, bawahan, dan peluang pengembangan. Indikator motivasi ekstrinsik dari Hashiguchi *et al.* (2021) yaitu gaji tinggi dan bonus, peluang untuk promosi, pengakuan atas usaha, dan keamanan kerja. Sedangkan indikator kepuasan kerja dari Pawirosumarto *et al.* (2017) yaitu pekerjaan itu sendiri, pengawasan, upah, promosi, dan rekan kerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden

adalah pria (68%). Responden mayoritas berumur 40-49 tahun (52%), sedangkan berdasar status kepegawaian sebanyak 90% adalah pegawai tetap. Mayoritas responden menyatakan telah menikah (86%), dan berdasarkan pendidikan terakhir yang terbanyak adalah S1 (48%). Sebanyak 50% responden menyatakan memiliki masa kerja 6-10 tahun yang menunjukkan kecukupan pengalaman.

Tabel 4.1
Hasil Uji Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Pria	34	68%
Wanita	16	32%
Umur		
<30 tahun	7	14%
31-39 tahun	9	18%
40-49 tahun	26	52%
>50 tahun	8	16%
Status Kepegawaian		
Belum Tetap	5	10%
Pegawai Tetap	45	90%
Status		
Belum Menikah	7	14%
Menikah	43	86%
Pendidikan Terakhir		
SMP	1	2%
SMA	10	20%
DIPLOMA	13	26%
S-1	24	48%
Pascasarjana/S-2	2	4%
Masa Kerja		
< 2 tahun	5	10%
2-5 tahun	2	4%

6-10 tahun	25	50%
11-15 tahun	9	18%
>15 tahun	9	18%

Sumber: Data primer diolah, 2022.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

Item dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel dengan nilai signifikansi 5%. Penelitian ini menentukan nilai r tabel dengan membandingkan *degree freedom* (df) = $50-2 = 48$ dengan α 0.05, maka nilai r tabel yaitu 0.235. Hasil dari pengujian validitas (di Tabel 4.2) menunjukkan bahwa r -hitung dari variabel lingkungan kerja (0.621 s.d. 0.830), variabel pengembangan karir (0.493 s.d. 0.780), variabel motivasi ekstrinsik (0.572 s.d. 0.855), dan kepuasan kerja (0.440 s.d. 0.712). Artinya semua item variabel dalam penelitian ini lebih besar dari r -tabel (0.278), maka semua item dinyatakan valid atau memenuhi uji validitas. *Cronbach's Alpha Based on Stand.* variabel lingkungan kerja (0.930), variabel pengembangan karir (0.878), variabel motivasi ekstrinsik (0.882), dan variabel kepuasan kerja (0.791) lebih besar dari 0.07 atau semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

LK		PK		ME		KK	
LK.1	0.636	PK.1	0.660	ME.1	0.643	KK.1	0.440
LK.2	0.664	PK.2	0.734	ME.2	0.637	KK.2	0.546
LK.3	0.654	PK.3	0.627	ME.3	0.779	KK.3	0.568
LK.4	0.695	PK.4	0.493	ME.4	0.651	KK.4	0.712
LK.5	0.743	PK.5	0.684	ME.5	0.633	KK.5	0.637
LK.6	0.654	PK.6	0.780	ME.6	0.762	KK.6	0.636
LK.7	0.621	PK.7	0.774	ME.7	0.855	KK.7	0.621
LK.8	0.793	PK.8	0.688	ME.8	0.810	KK.8	0.544
LK.9	0.700	PK.9	0.779	ME.9	0.572	KK.9	0.641
LK.10	0.788	PK.10	0.679	ME.10	0.617	KK.10	0.538
LK.11	0.727						
LK.12	0.693						
LK.13	0.688						
LK.14	0.830						
LK.15	0.664						
<i>Cronbach's Alpha</i>	0.930		0.878		0.882		0.791

Keterangan : LK= Lingkungan Kerja; PK= Pengembangan Karir; ME= Motivasi Ekstrinsik; KK= Kepuasan Kerja.
 Sumber: Data primer diolah, 2022.

c. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik (Tabel 4.3) menunjukkan bahwa uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test, *Asymp.sig.* > 0.05), menunjukkan bahwa data penelitian terdistribusi normal atau layak diuji. Uji heteroskedasitas menunjukkan bahwa Glejser test sig. > 0.05 artinya tidak terjadi heteroskedasitas. Uji multikolonieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* > 0.10 dan *VIF* < 10, artinya tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 4.3
Hasil Uji Asumsi Klasik

Independen	Dependent	Kolmogoro v-Smirnov Test		Glejser Test		Multicollinearity	
		Asym p-sig	T	Sig	Tol.	VIF	
LK			-	0.1	0.83	1.20	
			1.374	76	0	5	
PK	KK	0.200	1.269	0.211	0.681	1.467	
ME			0.031	0.975	0.783	1.277	

Keterangan : LK= Lingkungan Kerja; PK= Pengembangan Karir; ME= Motivasi Ekstrinsik; KK= Kepuasan Kerja.
 Sumber: Data Primer diolah, 2022.

4.2 Uji Hipotesis dan Pembahasan

a. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai sig. dari lingkungan kerja (0.042), pengembangan karir (0.017), dan motivasi ekstrinsik (0.016) memiliki nilai < 0.05 sehingga hipotesis 1, 2, dan 3 diterima. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, pengembangan karir dan motivasi ekstrinsik dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 42.2% dan sisanya 57.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Stand. Coefficients	T	Sig.	Adj. R ²
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	10.702	5.298		2.020	0.049	
Lingkungan Kerja	0.139	0.067	0.249	2.087	0.042	
Pengembangan Karir	0.313	0.126	0.327	2.488	0.017	0.422
Motivasi Ekstrinsik	0.254	0.101	0.308	2.512	0.016	

Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber: Data Primer diolah, 2022.

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa nilai t hitung (2.087) memiliki probabilitas $0.042 < 0.05$ yang berarti H_1 diterima. Hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu *et al.* (2013) dan Hardiyono *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Terdapat satu indikator yang memiliki nilai terendah pada lingkungan kerja dan perlu ditingkatkan lagi yaitu pada item pertanyaan “Saya sering bertemu dengan atasan saya membahas tentang pengembangan pribadi saya” (rerata= 3.66) dan item yang paling tinggi pada item pertanyaan “Ruang kerja saya untuk beroperasi memiliki penerangan yang sangat baik” (rerata= 4.36). Lingkungan kerja yang baik sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan lingkungan kerja yang baik maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Apabila lingkungan kerja kondusif dan aman maka dapat membuat pegawai nyaman dalam bekerja guna menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung (2.488) memiliki probabilitas $0.017 < 0.05$ artinya H_2 diterima. Hasil ini menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susita *et al.* (2020) dan Tambengi *et al.*, (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat satu indikator yang memiliki nilai yang rendah pada pengembangan karir yaitu pada item pertanyaan “Saya merasa senang perusahaan memberikan informasi tentang peluang promosi untuk pegawai” (rerata= 4.20) dan item yang paling tinggi terdapat

pada item pertanyaan “Saya memberikan sikap loyalitas terhadap perusahaan” Pengembangan karir sangat penting bagi pegawai untuk mencapai karir yang diinginkan. Adanya pengembangan karir yang baik dapat mendorong para pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan optimal dan mengembangkan kemampuannya dalam bekerja, hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Semakin baik pengembangan karir yang diberikan maka kepuasan kerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung (2.512) memiliki nilai signifikansi $0.016 < 0.05$ artinya H_3 diterima. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Catharina & Victoria (2015) Andara (2020), dan Omar *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Terdapat satu indikator yang memiliki nilai terendah pada motivasi ekstrinsik yaitu pada item pertanyaan “Saya merasa promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan membuat saya bekerja lebih baik lagi” (rerata= 4.04) dan item tertinggi terdapat pada pertanyaan “Saya senang perusahaan menjamin keselamatan dan keamanan saya pada saat bekerja” (rata-rata = 4.34). Motivasi ekstrinsik merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, hal ini berarti pimpinan perlu memberikan stimulan motivasi ekstrinsik yang tepat terhadap para pegawainya. Meningkatnya motivasi ekstrinsik membuat pegawai bergairah dan nyaman dalam menjalankan tugas serta menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Apabila perusahaan telah memberikan motivasi ekstrinsik yang baik kepada pegawainya maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh paling kuat terhadap kepuasan kerja adalah variabel pengembangan karir, kemudian motivasi ekstrinsik, dan yang terakhir lingkungan kerja. Terdapat satu indikator yang memiliki nilai terendah dari kepuasan kerja yaitu pada pertanyaan “ Saya mendapatkan kenaikan gaji atas prestasi yang saya miliki” (rerata= 4.12) dan item tertinggi terdapat dua item “ Saya merasa senang karena dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik” (rerata= 4.50) dan “ Saya merasa senang karena atasan memperlakukan saya dengan baik” (rerata= 4.50). Dapat dinyatakan bahwa nilai kepuasan kerja pegawai pada semua item berada pada skor 4 atau lebih yang artinya pegawai setuju dengan kepuasan kerja selama bekerja di kantor.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pengembangan karir, dan motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan demikian penelitian ini dapat memberikan saran bagi pimpinan organisasi untuk memperbaiki pelaksanaan item pertanyaan yang paling rendah yang telah disebutkan pada bagian pembahasan dari variabel lingkungan kerja, pengembangan karir, dan motivasi ekstrinsik guna untuk membantu para pegawai dalam meningkatkan kepuasan kerjanya. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja misalnya keadilan organisasi. Keadilan distributif di lingkungan kerja dirasakan penting sebagai penyebab rasa puas pekerja dalam organisasi (Kurniawan, 2018).

DAFTAR PUSTAKA

- Andara, A. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 1(1), 1-14.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141-162.
- Azizi, S., & Tanjung, M. S. B. (2020). Pengaruh Faktor Penempatan, Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kementerian Agama Kota Padang. In *IDEAS*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/95qwy>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Catharina, T., & Victoria, V. (2015). The Impact of Extrinsic and Intrinsic Motivation towards Job Satisfaction in Finance Service Department of PT. XYZ. *IBuss Management*, 3(2), 196-203.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.
- Diawati, M. K. P., & Sugesti, H. (2015). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 28-51.
- Habibi, A. S. (2015). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*

- Supermarket Borma Cijerah*. Thesis, Universitas Kristen Maranatha.
- Hadi, S., & Taufan, G. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nyonya Meneer di Semarang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Dian Nuswantoro.
- Hardiyono, H., Hamid, N., & Yusuf, R. (2017). The Effect Of Work Environment And Organizational Culture On Employees' Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable At State Electriciy Company (PLN) Of South Makassar Area. *Proceedings of the 2nd International Conference on Accounting, Management, and Economics 2017 (ICAME 2017)*, 40(Icamed), 86-96. <https://doi.org/10.2991/icame-17.2017.7>
- Hashiguchi, N., Sengoku, S., Kubota, Y., Kitahara, S., Lim, Y., & Kodama, K. (2021). Age-dependent influence of intrinsic and extrinsic motivations on construction worker performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1), 1-21. <https://doi.org/10.3390/ijerph18010111>
- Hasyim. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Alaska Mandiri Cemerlang Di Makassar. *Jurnal Bisnis&Kewirausahaan*, 7(1), 50-61.
- Hutabarat, D. M., Lie, D., Butarbutar, M., & Sisca. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Alamjaya Wirasantosa Depo Pematangsiantar. *Sultanist Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 1-11.
- Kurniawan, I. S. (2018). Pengaruh Keadilan, Evaluasi-Diri Inti, dan Umpan Balik Atasan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UKM Kasongan Yogyakarta. *Jurnal UMKM Dewantara*, 1(2), 1-13.
- Retrieved from <https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/umkmd>
- Mabruroh, F., Isharijadi, & Wijaya, A. L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1), 86-97.
- Mafini, C., & Dlodlo, N. (2014). The relationship between extrinsic motivation, job satisfaction and life satisfaction amongst employees in a public organisation. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-13. <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1166>
- Mulyadi, F. (2020). The Influence of Training and Career Development on Employee Job Satisfaction. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 290-296. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i2.1417>
- Omar, M. S., Idrus, I. M., & Jamal, N. A. (2021). The Influence of Job Motivation on Job Satisfaction: A Case Study of Polytechnic Academic Staff. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(1), 206-213. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i1.624>
- Parimita, W., Wahda, L. A. A., & Handaru, A. W. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 6(1), 326-350. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.006.1.01>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels And Resorts, Indonesia. *International Journal of*

- Law and Management*, 59(6), 1337-1358.
<https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Rahayu, V. T., Ariyani, V., & Kurniawan, S. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Cabang Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 89-95.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60-74.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717-725.
[https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 3(12), 76-89.
- Setiyawan. (2013). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT Kimia Farma (PERSERO) TBK Jakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Sipayung, L. M. B., & Zamora, R. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Bidang Pengelolaan Persampahan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Unversitas Riau Kepulauan Batam*, 4(2), 1-21.
- Susita, D., Saptono, A., Susono, J., & Rahim, A. (2020). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 2(2), 20-31.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafrina, N. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455-468.
<https://doi.org/10.22216/jbe.v3i3.3004>
- Tambengi, K. F. S., Christoffel, K., & Farlane, R. S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(4), 1088-1097.
- Wongkar, O. B. P., Sepang, J. L., & Loindong, S. S. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3338 - 3347.