

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISATUAN PENDIDIKAN WILAYAH KECAMATAN CILODONG

Novitasari¹, Tirton Nefianto²

Universitas Esa Unggul, Jl. Arjuna Utara No. 9, Jakarta, Indonesia
e-mail: sari172737@gmail.com, nefianto.tirton@esaunggul.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Pendidikan Wilayah Kecamatan Cilodong. Penelitian ini dilakukan kepada pegawai satuan Pendidikan Wilayah Kecamatan Cilodong dengan jumlah 100 responden yang digunakan. Responden penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert 4 poin untuk mengukur 32 indikator. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, kemudian Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract: This research aims to determine the influence of work motivation, job satisfaction and work environment on employee performance in educational units in the Cilodong District area. The dependent variable consists of employee performance. This research was conducted on employees of the Cilodong District Education Unit with a total of 100 respondents used. Research respondents were determined using purposive sampling techniques. Data collection was carried out by distributing questionnaires using a 4-point Likert scale to measure 32 indicators. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The results of this research prove that Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance, Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance, Work Environment has no effect on Employee Performance, then Work Motivation, Job Satisfaction and Work Environment together have a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai di satuan Pendidikan yang berlokasi di wilayah Kecamatan Cilodong, Kota Depok. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai agar mencapai standar yang diinginkan. Dengan demikian, hal ini diharapkan akan menghasilkan pegawai yang berkualitas tinggi dan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan penelitian ini.

Jika pegawai mampu bekerja secara efektif dan efisien, maka tujuan penelitian untuk meningkatkan kualitas kinerja akan dapat tercapai. Pentingnya pembagian kerja yang sesuai dengan bidang dan keahlian pegawai, serta pengalaman kerja yang dimiliki, juga akan mendukung produktivitas kinerja mereka.

Sumber daya manusia, peralatan, keuangan, dan informasi adalah faktor-faktor penting yang turut berperan dalam meningkatkan produktivitas satuan Pendidikan. Interaksi dan kerja sama antara sumber daya tersebut diharapkan dapat membawa satuan Pendidikan menuju pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Peran staf administrasi sekolah sangat vital dalam menjaga kelancaran proses manajemen sekolah. Mereka bertanggung jawab atas penyelenggaraan, pengurusan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis yang mendukung proses pendidikan di satuan pendidikan.

Demikian pula, tenaga pendidik/guru memiliki peran penting dalam manajemen sumber daya manusia dan pelaksanaan pendidikan secara keseluruhan. Motivasi dan kepuasan kerja pegawai akan menjadi kunci dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik akan menciptakan kepuasan kerja, terutama jika didukung oleh lingkungan



kerja yang kondusif dan mampu menghasilkan kinerja sesuai standar yang ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan hasil dari kerjasama dan tanggung jawab individu, yang tercermin dari inisiatif dan kontribusi masing-masing pegawai.

Satuan pendidikan akan menilai kinerja pegawai berdasarkan upaya dan tanggung jawab yang mereka lakukan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Winanti, (2018) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kinerja pegawai ialah penilaian yang tepat atas kuantitas dan kualitas kontribusi yang diberikan oleh individu atau kelompok dalam unit kerja atau organisasi. Menyadari pentingnya kinerja dalam pelaksanaan tugas, berbagai upaya telah dilakukan untuk mengoptimalkannya. Kinerja yang tinggi tidak terjadi secara spontan, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk kebahagiaan kerja.

Cara seorang pekerja merasakan pekerjaan mereka tercermin dalam tingkat kepuasan kerja mereka Maulidyah & Larasati, (2021). Seorang pekerja dapat merespon secara positif terhadap tugas yang diselesaikan jika mereka merasa senang dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika tidak, mereka pasti akan merespon secara negatif. Sedangkan menurut Handoko, (2016). Kepuasan kerja adalah sejauh mana orang merasa positif tentang pekerjaan mereka dan lingkungan tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja selain aspek-aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja..

Lingkungan kerja mencakup semua keadaan sekitar di tempat kerja yang memiliki dampak langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito dalam Soejarminto & Hidayat, (2022) mengemukakan bahwa lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan sehingga dapat mempertinggi daya guna dan hasil guna dari pelaksanaan pekerjaan. Keadaan lingkungan kerja yang optimal akan meningkatkan produktivitas dan fokus karyawan, yang mengarah pada penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu. Sedangkan menurut Noor dalam Dethan *et al.*, (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan. Motivasi adalah kekuatan pendorong yang mendorong personel ke arah pencapaian tujuan organisasi satuan pendidikan. Menurut Suprayetno, (2018) berpendapat bahwa peningkatan kinerja dapat dicapai dengan memahami motivasi dalam diri personel dan lingkungan sekitarnya. Motivasi sangat penting karena menggerakkan, mengarahkan, dan menopang perilaku manusia, mendorong individu untuk berusaha dengan giat dan senang hati untuk mendapatkan hasil yang ideal. Menurut Sutrisno dalam Dethan *et al.*, (2023) menyatakan bahwa motivasi adalah aspek kunci yang mendorong individu untuk terlibat dalam tindakan atau tugas. Dengan demikian, motivasi umumnya dianggap sebagai stimulus untuk tindakan dalam diri seseorang. Setiap tenaga kerja membutuhkan motivasi untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif.

Motivasi kerja yang tinggi dalam diri seorang karyawan akan meningkatkan produktivitas dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya telah menekankan faktor psikologis sebagai variabel mediasi dalam korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan Dethan *et al.*, (2023), sedangkan menurut Badrianto & Maryadi, (2023) kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam keterkaitan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.

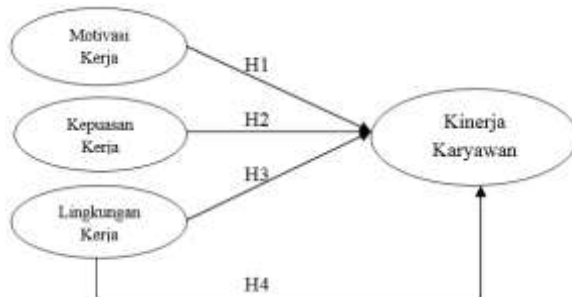
Namun demikian, masih jarang dilakukan penelitian yang menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel independen untuk melihat keterkaitan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Kemudian pada penelitian sebelumnya dilakukan pada satuan pendidikan, dan rumah sakit, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Satuan Pendidikan Di Wilayah Kecamatan Cilodong.

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Satuan Pendidikan Di Wilayah Kecamatan Cilodong.

MODEL PENELITIAN

Model penelitian yang efektif akan secara langsung menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, sehingga memudahkan pemahaman yang lebih jelas tentang arah penelitian. Model penelitian pada Gambar 1 didasarkan pada hubungan antara faktor-faktor yang telah dibahas sebelumnya yakni:

Gambar 1. Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Pengukuran

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Pengukuran variabel motivasi kerja menggunakan dimensi Maslow dalam Iskandar, (2016) yang terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Pengukuran variabel kepuasan kerja menggunakan dimensi Robbins, (2012) yang terdiri dari *mentality challenging*, *equitable reward*, *supportive working* dan *supportive collegeus*. Pengukuran variabel lingkungan kerja menggunakan dimensi Sihalohe & Siregar, (2019) yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan pengukuran variabel kinerja pegawai menggunakan dimensi Robbins dalam c Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu dan Kemandirian.

Desain Penelitian

Penelitian ini memakai desain kausal untuk menyelidiki hubungan sebab-akibat antar variabel. Dalam penelitian ini, penulis bertujuan untuk menyelidiki dampak dari motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel diukur dengan skala Likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi daftar pernyataan kepada responden sebanyak satu kali, dan mengumpulkan data berdasarkan skor jawaban mereka. Data survei yang dikumpulkan melalui kuesioner dianggap sebagai data primer, karena merupakan informasi awal yang dikumpulkan langsung dari sumber asli untuk tujuan tertentu.

Populasi dan Sampel

Populasi terdiri dari seluruh Satuan Pendidikan Di Wilayah Kecamatan Cilodong dengan kriteria telah bekerja lebih dari 1 tahun. Untuk penentuan jumlah sampel menggunakan metode Slovin. Dalam pengambilan sampel, digunakan metode *non-probabilitas* yang disebut *purposive sampling*. Definisi dari *purposive sampling* yaitu pemilihan berdasarkan karakteristik dengan pemilihan sampel atas dasar kecocokan dengan beberapa kriteria sampel yang telah ditentukan.

HASIL

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 100 responden melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner yang telah diisi responden untuk memberikan gambaran tentang kinerja

pegawai pada Satuan Pendidikan Di Wilayah Kecamatan Cilodong. Adapun merupakan gambaran umum mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Usia. Responden berdasarkan jenis kelamin pada Satuan Pendidikan Di Wilayah Kecamatan Cilodong mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 59 orang atau 59% dan laki-laki sebanyak 41 orang atau 41%. Berdasarkan Lama Bekerja pada Satuan Pendidikan Di Wilayah Kecamatan Cilodong mayoritas karyawan telah berkerja selama 1 tahun dengan jumlah sebanyak 40 orang atau 40%, kemudian karyawan yang telah bekerja selama >5 tahun sebanyak 39 orang atau 39% dan karyawan yang bekerja selama 2 – 5 Tahun sebanyak 21 orang atau 21%. Berdasarkan pendidikan terakhir pada Satuan Pendidikan Di Wilayah Kecamatan Cilodong mayoritas D1 -D3 dengan jumlah sebanyak 40 orang atau 40%, selanjutnya S1 dengan jumlah 32 orang atau 32%, untuk pendidikan S2 dengan jumlah sebanyak 18 orang atau 18% dan untuk SMA/SMK dengan jumlah sebanyak 10 orang atau 10%. Berdasarkan usia pada Satuan Pendidikan Di Wilayah Kecamatan Cilodong mayoritas 24 – 29 Tahun dengan jumlah sebanyak 42 orang atau 42%, selanjutnya 30 – 35 tahun dengan jumlah 38 orang atau 38%, selanjutnya >35 tahun 13 orang atau 13% dan untuk umur 18 – 23 tahun dengan jumlah sebanyak 7 orang atau 7%.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2022). Hasil dari kuesioner yang telah disebarakan dapat dikatakan valid jika pernyataan yang ada di dalam kuesioner penelitian mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner penelitian tersebut.

Motivasi Kerja

Variabel Motivasi dalam penelitian ini menggunakan dimensi menurut Maslow dalam Iskandar, 2016 yang terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Hasil dari uji validitas pada variabel motivasi kerja bahwa setiap butir pernyataan pada variabel motivasi kerja semua dinyatakan valid. Hal tersebut karena nilai r hitung > r tabel, yang mana tiap butir pernyataan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur dimensi dan variabel dari penelitian ini.

Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan dimensi Robbins, 2012 yang terdiri dari *mentality challenging*, *equitable reward*, *supportive working* dan *supportive collegeus*. Hasil dari uji validitas pada variabel kepuasan kerja bahwa setiap butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja semua dinyatakan valid. Hal tersebut karena nilai r hitung > r tabel, yang mana tiap butir pernyataan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur dimensi dan variabel dari penelitian ini.

Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini menggunakan dimensi Sihaloho & Siregar, 2019 yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Hasil dari uji validitas pada variabel lingkungan kerja bahwa setiap butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja semua dinyatakan valid. Hal tersebut karena nilai r hitung > r tabel, yang mana tiap butir pernyataan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur dimensi dan variabel dari penelitian ini.

Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini menggunakan dimensi Robbins dalam bandari, 2016 Kualitas, Kuantias, Ketepatan waktu dan Kemandirian. Hasil dari uji validitas pada variabel kinerja pegawai bahwa setiap butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai semua dinyatakan valid. Hal tersebut karena nilai r hitung > r tabel, yang mana tiap butir pernyataan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur dimensi dan variabel dari penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk meyakinkan bahwa kuesioner pada penelitian dapat digunakan untuk mengumpulkan data. Hasil uji reliabilitas dilihat dari *Cronbach Alpha*, yang mana jika *Cronbach Alpha* > 0,60. Pada kuesioner penelitian ini dari jumlah 30 responden maka hasil uji reliabilitas yaitu:

1. Hasil reliabilitas pada variabel motivasi kerja hasil dari *Cronbach Alpha* yaitu 0,869.
2. Hasil reliabilitas pada variabel kepuasan kerja hasil dari *Cronbach Alpha* yaitu 0,908.
3. Hasil reliabilitas pada variabel lingkungan kerja hasil dari *Cronbach Alpha* yaitu 0,901.
4. Hasil reliabilitas pada variabel kinerja pegawai hasil dari *Cronbach Alpha* yaitu 0,922.

Jadi dapat dinyatakan bahwa pada uji reliabilitas variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dikatakan sangat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan kualitas model regresi yang dipakai, maka sangat penting untuk melakukan pengujian untuk memenuhi persyaratan uji asumsi klasik yang terkait dengan penggunaan data sekunder. Uji asumsi klasik dilakukan bertujuan melihat keandalan “model regresi berganda”. Tujuannya untuk mengurangi pengaruh estimasi bias, karena tidak seluruh data cocok untuk analisis regresi. Analisis varian mempersyaratkan bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan kelompok - kelompok yang dibandingkan homogen. Oleh karena itu analisis varian mempersyaratkan uji normalitas dan homogenitas data Hidayat 2010.

Uji Normalitas

uji Normalitas dilakukan dengan tujuan guna menilai apakah model regresi linear berganda, variabel pengganggu terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi linear berganda dianggap baik, jika memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Sedangkan guna mengetahui normalitasnya dilihat dari hasil uji statistik memakai Kolmogoro-Smirnov test (Uji K- S). Jika Uji K-S > dibandingkan taraf signifikan 0,05 maka data normal yang berarti sebaran data tidak menyimpang dari kurva normalnya. Namun jika Uji K-S < dibandingkan taraf signifikan 0,05 artinya data tidak terdistribusi normal yang berarti sebaran data menyimpang dari kurva normalnya Ghazali 2017.

Berdasarkan table uji normalitas pada lampiran 7 didapat nilai sig pada uji normalitas sebesar 0,082 > 0,05 yang artinya data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

uji Multikolinieritas dipakai dengan tujuan melihat model regresi yang digunakan terdapat korelasi secara kuat antara variabel bebas atau tidak. idealnya tidak menunjukkan hubungan antara variabel-variabel independennya. Jika variabel saling berhubungan, artinya berstatus tidak ortogonal, dalam artian “variabel independen” yang mempunyai koefisien korelasi nol dengan variabel independen lainnya. Model regresi dianggap baik, jika tidak mengandung multikolinieritas. Untuk menguji multikolinieritas bisa dilihat dari nilai tolerance dan lawannya VIF sebagai tolak ukur. Nilai cut off yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10.

Dari lampiran uji multikoleniaritas pada lampiran 7 didapat nilai tolerance dan VIF sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Kerja nilai tolerance di dapat sebesar 0,277 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,605 < 10.
2. Variabel Kepuasan Kerja di dapat nilai tolerance sebesar 0,237 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 4,219 < 10.
3. Variabel Lingkungan Kerja di dapat nilai tolerance sebesar 0,257 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,896 < 10.

Jadi dapat disimpulkan pada uji multikoleniaritas tidak terdapat korelasi antara variabel bebas pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians antar satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Model yang baik seharusnya homoskedastisitas atau varians yang satu dengan yang lainnya tetap. Hal ini dapat dilihat melalui tabel scatterplot yaitu dengan melihat penyebaran varians residual. Apabila titik-titik membentuk pola tertentu secara teratur (bergelombang menyebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik yang menyebar bebas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pada uji heteroskedastisitas yang terdapat di lampiran 8 di dapat hasil titik-titik tidak berbentuk pola bergelombang, melebar dan menyempit. Kemudian titiknya menyebar di bagian atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y yang berarti tidak terdapat kesamaan varian residual.

Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel bebas (*independen*) yaitu, Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat (*dependen*) yaitu, Kinerja Pegawai (Y). Perhitungan ini menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*)

Tabel 1.2
Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7.367	2.049		-3.595	0.001
Motivasi Kerja	0.576	0.105	0.462	5.467	0.000
Kepuasan Kerja	0.549	0.116	0.432	4.720	0.000
Lingkungan Kerja	0.068	0.111	0.054	0.611	0.543

Sumber : Data diolah 2024

Dari hasil analisis regresi linear berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Nilai konstanta (a) sebesar -7.367 yang bernilai Negatif, sehingga dapat diartikan variabel independen dan variabel dependen menunjukkan pengaruh yang berlawanan atau tidak searah. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan lingkungan kerja mengalami perubahan, maka nilai variabel motivasi kerja adalah -7.367.

2. Nilai koefisien regresi berganda variabel Motivasi Kerja bersifat positif dengan nilai sebesar 0,576. Sehingga hal ini menunjukkan jika Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka nilai kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,576. Nilai sig pada koefisien regresi berganda tersebut sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
3. Nilai koefisien regresi berganda variabel Kepuasan Kerja bersifat positif dengan nilai sebesar 0,549. Sehingga hal ini menunjukkan jika kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka nilai kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,549. Nilai sig pada koefisien regresi berganda tersebut sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien regresi berganda variabel lingkungan kerja bersifat positif dengan nilai sebesar 0,068. Sehingga hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka nilai Minat Beli juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,068. Nilai sig pada koefisien regresi berganda tersebut sebesar $0,543 > 0,05$. Dapat diartikan bahwa antara variabel lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat apakah secara simultan variabel independent yaitu Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 1.3
Uji F (Simultan)

Model		Sum iof iSquare s	Df	Mean iSquar e	F	Sig.
1	Regre ssion	3292.9 80	3	1097.6 60	136. 184	0.00 0 ^b
	Resid ual	773.77 0	96	8.060		
	Total	4066.7 50	99			

a. iDependent iVariable: Kinerja Pegawai

b. iPredictors: i(Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan tabel dengan menggunakan uji F di peroleh F hitung sebesar 136.184 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai probabilitas $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji F ini variabel independen yaitu Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Pegawai Satuan Pendidikan Di Wilayah Kecamatan Cilodong.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau secara sendiri-sendiri variabel independen mempengaruhi variabel dependen atau tidak.

Tabel 1.4
Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7,367	2,049		-3,595	0,001
Motivasi Kerja	0,576	0,105	0,462	5,467	0,000
Kepuasan Kerja	0,549	0,116	0,432	4,720	0,000
Lingkungan Kerja	0,068	0,111	0,054	0,611	0,543

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah 2024

1. Pada variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 5,467 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka demikian Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Pada variabel kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,720 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka demikian Ho ditolak dan Ha diterima.
3. Pada variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 0,611 dengan tingkat signifikan $0,543 > 0,05$, maka demikian Ha ditolak dan Ho diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar koefisien determinasi antara variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Pendidikan Di Wilayah Kecamatan Cilodong dan dapat dilihat dari besarnya angka R square (R^2) yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.5
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,900 ^a	0,810	0,804	2.83903
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja(X3), motivasi kerja(X1), kepuasan kerja(X2)				

dari table diatas dapat disimpulkan hasil perhitungan yang didapat dari koefisien determinasi diatas, dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja(X1), kepuasan kerja(X2) dan lingkungan

kerja(X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) berpengaruh sebanyak 81% dan sisa 19% dipengaruhi oleh variabel lain.

DISKUSI

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data pada penelitian hipotesis ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja. Hal ini dapat diidentifikasi bahwa semua variabel secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Pendidikan Di Wilayah Kecamatan Cilodong. Hasil penelitian ini sejalan dengan Rahmadani et al., 2017; Halim, 2017; Oktavia & Fernos, 2023; Nabawi, 2019 menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data penelitian pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa keduanya mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Pendidikan Di Wilayah Kecamatan Cilodong. Hasil penelitian ini sejalan dengan Dethan et al., 2023; Zameer et al., 2014; Uju S, 2013 bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data penelitian pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa keduanya mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Pendidikan Di Wilayah Kecamatan Cilodong. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hendro, 2018; Maulidyah & Larasati, 2021; Bay et al., 2006 bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data penelitian pada hipotesis ketiga menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang tidak terlalu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Satuan Pendidikan Di Wilayah Kecamatan Cilodong. Hasil penelitian ini sejalan dengan Utama *et al*, 2017 bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Pendidikan Di Wilayah Kecamatan Cilodong.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Pendidikan Di Wilayah Kecamatan Cilodong.
3. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Pendidikan Di Wilayah Kecamatan Cilodong.
4. Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Pendidikan Di Wilayah Kecamatan Cilodong.

IMPLIKASI

Dari hasil uji hipotesis atau kesimpulan dapat dibuat implikasi secara teoritis pada penelitian ini memberikan penjelasan terkait dampak motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam kebijakan ini untuk dapat meningkatkan lingkungan kerja dalam hal ini dapat dilihat dari kinerja pegawai yang dimana jika hubungan bawahan dengan atasan sudah terjalin dengan baik maka tidak akan terjadi masalah. Lalu hal motivasi kerja pegawai akan termotivasi dalam pekerjaan jika lingkungan yang baik dan mendukung sehingga menciptakan kepuasan dalam bekerja.

KETERBATASAN

Limitasi dalam melaksanakan penelitian ini dapat menyebabkan variasi dalam persepsi dan hasil analisis pada penelitian-penelitian selanjutnya. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten berdasarkan pengamatan peneliti. Responden cenderung kurang teliti dalam menjawab pernyataan yang ada, sehingga menimbulkan ketidakkonsistenan dalam jawaban kuesioner. Peneliti dapat memprediksi hal ini dengan memandu dan mengawasi responden ketika mereka memilih jawaban, memastikan bahwa responden berkonsentrasi dalam menjawab pernyataan yang disediakan. Lalu Keterbatasan pengetahuan, pengalaman penulis, waktu dan tenaga sehingga masih belum sempurnanya penyusunan skripsi ini. Apabila memungkinkan penelitian selanjutnya bisa dilakukan dengan sampel yang lebih besar. Oleh karena itu untuk peneliti selanjutnya harus membuat subyek penelitian agar dapat menganalisis dalam ruang lingkup yang lebih besar lagi, dengan cara meneliti di tempat atau perusahaan yang memiliki sampel yang lebih banyak lagi.

SARAN

Ada beberapa hal yang penulis sarankan yang dapat digunakan untuk bahan pertimbangan oleh pihak-pihak terkait diantaranya Berdasarkan penelitian lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga penulis menyarankan untuk menggunakan variabel lain yang sinonim untuk mendapatkan pengaruh yang cukup baik. Bagi penelitian selanjutnya untuk menguji variabel lingkungan kerja penulis menyarankan untuk menggunakan variabel-variabel lain yang sesuai seperti keterikatan kerja, kompensasi dsb untuk memperoleh hasil yang lebih baik lagi serta diharapkan penelitian yang telah dilakukan ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan sebagai sumber ilmu pengetahuan.

DAFTAR REFERENSI

- Aulia Rohmah, S., Hilyatul Halimah, A., & Wartim. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Stainu*, 2(2), 91–102.
- Badrianto, Y., & Maryadi, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening . *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 498–505.
- Bay, H., Timuneno, T., Maak, C. S., Nursiani, N. P., & Manajemen, P. (2006). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Kredit Kembang Kabupaten Ende The Influence Of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Perfomance at Koperasi Kredit Kembang Kabupaten Ende Koresponden : a*. 565–578.
- Damayanti, S. dan R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
- Dethan, S. C. H., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 675–687.

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

- Halim, A. (2017). Kinerja Pegawai Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. *Jurnal Komunikasi*, 5(1), 1–8.
- Handoko. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 16(1), 84891.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tetap CV. Karya Gemilang. *Agora*, 6(1), 1–8. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6474>
- Iskandar, I. (2016). Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan. *Khizanah Al-Hikmah: Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan*, 4(1), 24–34.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Lestary, L., & Harmon, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Maulidyah, P., & Larasati, A. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*. 1–16.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- RAHMADANI, F., Perizade, B., & Bakri, S. A. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perawatan Di PT. BUKIT ASAM (PERSERO) Tbk*. 48–58.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Triyanto, A. H., Rizan, M., & Santoso, B. (2017). Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Kinerja Pegawai: Studi Pada Pt. Sumber Inti Pangan Tangerang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 4(1), 26. <https://doi.org/10.21009/jpeb.004.1.2>
- Uju S, M. (2013). The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State. *AFRREV IJAH - An International Journal of Arts and Humanities*, 2(3), 134–150.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40–50. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>
- ZAMEER, H., Alireza, S., NISAR, W., & AMIR, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 293–298. <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v4-i1/630>