

# The Asia Pacific

Journal of Management Studies

Vol. 8 | No.3

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA

**Ade Jaya Sutisna\***

\* Program Studi Manajemen, STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

---

### Article Info

#### Keywords:

*Work Environment, Job Satisfaction, Work Motivation and Performance*

---

#### Corresponding Author:

adejayasutisna1@gmail.com

---

### Abstract

*The work environment is not conducive, employees are grouped according to interests, qualified to form strong group unit brigades, making it difficult for employees outside the group to work well, carry out their duties and functions. Another thing that was found was that there was unhealthy competition between groups, showing the strength of one group to another. This study uses a quantitative survey research method using regression analysis techniques. There is an influence between the work environment on performance. This shows that an increase in the work environment will result in an increase in employee performance. There is an influence between job satisfaction on performance. This shows that an increase in job satisfaction will result in an increase in employee performance. There is an influence between work motivation on performance. This shows that an increase in work motivation will result in an increase in employee performance. There is an effect of work environment, job satisfaction and work motivation together on performance. This shows that an increase in the work environment, job satisfaction and work motivation will result in an increase in employee performance.*

Lingkungan kerja belum kondusif, pegawai berkelompok sesuai kepentingan, berkualisi membentuk brikade kasatuan kelompok yang kuat, mengakibatkan sulitnya pegawai diluar kelompoknya untuk berkerja secara baik, menjalankan tugas dan fungsinya. Hal lainnya yang ditemukan adalah terjadi persaingan yang tidak sehat antar kelompok, menunjukan pamer kekuatan kelompok satu dengan yang lainnya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif survei dengan menggunakan teknik analisis regresi. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai. Terdapat pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.

**The Asia Pacific Journal of Management Studies**

Volume 8 Nomor 3

September – Desember 2021

ISSN 2407-6325

Hal. 165 -

©2021 APJMS. All rights reserved.

## Pendahuluan

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lebak sesuai dengan visi dan Misinya, adalah mewujudkan masyarakat Kabupaten Lebak cerdas dan berkarakter menuju Lebak yang maju berbasis pembangunan perdesaan dan ekonomi kerakyatan. Sedangkan misi dinas adalah, peningkatan aksesibilitas dan mutu pendidikan menuju standar nasional pendidikan, peningkatan profesionalisme dan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan, mengembangkan kebudayaan dengan menciptakan SDM kebudayaan yang berkualitas serta pemerataan sebaran sarana dan prasarana kebudayaan, memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas melalui jalur sekolah dan luar sekolah pada semua jenjang pendidikan, dan pengembangan *good governance* melalui manajemen pendidikan yang akuntabel dan transparan.

Untuk mewujudkan visi tersebut beberapa agenda besar yang dituangkan oleh dinas dalam nomenkelatur kegiatan tahunan rutin, mengacu pada pencapaian visi, semuanya jelas menjalankan apa yang menjadi bagian yang tertuang dalam misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lebak yang secara eksplisit dinayatakan dalam misi, seperti menciptakan SDM kebudayaan yang berkualitas, ini dapat diartikan secara luas bahwa semua *shareholder* pendidikan diupayakan menjadi SDM yang berkualitas.

SDM diperankan dalam mendorong manajemen organisasi untuk mengoptimalkan terus – menerus potensi yang ada secara luas mengarah pada tujuan organisasi. Faktor SDM yang diukur adalah dari sisi kinerja SDM nya. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai berkaitan erat dengan upaya

pencapaian tujuan dari sebuah organisasi. Kinerja dapat dinyatakan sebagai hasil kerja para pegawai maupun pimpinan atau organisasi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka atau *output* kerja Van Dooren, Bouckaert & Halligan, (2015 : 4). Kinerja individu adalah merupakan dasar dari kinerja organisasi ,Ivancevich, Konopaske & Matteson, (2014:19). Kinerja menurut Colquitt, *at.al* “*job performance includes behaviors that are within the control of employees, but it places a boundary on which behaviors are (and are not) relevant to job performance.*”

Kinerja berkaitan erat dengan upaya pencapaian tujuan dari sebuah organisasi. ( Colquitt, LePine, & Wesson, 2015 : 32,33).

Ada beberapa persoalan yang terlihat setelah dilakukan pengamatan terhadap pegawai yang berkerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lebak, diantaranya yaitu, Lingkungan kerja belum kondusif, pegawai berkelompok sesuai kepentingan, berkwalisi membentuk brikade kasatuan kelompok yang kuat, mengakibatkan sulitnya pegawai diluar kelompoknya untuk berkerja secara baik, menjalankan tugas dan fungsinya.

Hal lainnya yang ditemukan adalah terjadi persaingan yang tidak sehat antar kelompok, menunjukan pamer kekuatan kelompok satu dengan yang lainnya. Koordinasi dan mekanisme kerja dijalankan sebagaimana biasa, namun hasilnya, hanya menjalankan kewajiban semata (hanya untuk menggugurkan kewajiban). Selanjutnya ditemukan juga kepuasan kerja pegawai menurun, karena hasil kerja pegawai belum dihargai semestinya, yang terlihat hanya hasil kerja pegawai yang berada pada satu kelompoknya. Pelaksanaan pekerjaan

terkendala dengan keterbatasan komunikasi yang tanpaknya cair dan egalitarian, namun sesungguhnya saling bermanuver dengan gaya dan pola strategi politik tersendiri, sehingga masing - masing pegawai saling curiga – mencurigai, saling menjelekan dan mencidrai satu sama lainnya, membuat kepuasan kerja pegawai menurun.

Dari sisi motivasi kerja pegawai mengalami penurunan, karena lingkungan kerja yang tidak kondusif, terutama hubungan antar pegawai. Kompetensi kerja pegawai masih rendah, terlihat dari beberapa pegawai masih mempelajari juklak dan juknis kerja, undang -undang dan peraturan – peraturan terkait, SOP dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan koordinasi tekhnis lainnya. Kemudian pegawai tidak terdorong untuk melakukan pekerjaan inovatif, karena merasa bahwa pekerjaan mereka akan dikalaim sebagai pekerjaan pegawai lain yang berhaluan garis politik sama dengan pimpinan. Selanjutnya promosi dan mutasi serta pemindahan pegawai tidak dilakukan secara transparan, yang seharusnya merujuk pada hasil penilaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh Baperjakat, malalui hasil penilaian pegawai pada masing-masing Dinas.

Kemudian dari hasil pengamatan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, ini juga selaras dengan penelitian Fahkri (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan penelitian Novena (2018) juga menyatakan tentang hal yang sama. Lingkungan kerja menurut Schultz (2006) ialah suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri dari tempatnya melakukan pekerjaan terhadap perilaku dan sikap yang di berikan pekerja, di mana hal itu

berhubungan dengan proses terjadinya berbagai perubahan psikologis yang di sebabkan oleh hal yang di alami di dalam pekerjaannya atau didalam kondisi tertentu yang perlu mendapat perhatian yang lebih oleh organisasi yang bisa memberikan kebosanan dalam berkerja, kerja yang selalu monoton serta kelelahan kerja.

Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lebak ditemukan bahwa ada persoalan terkait dengan lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja belum kondusif, pegawai berkelompok sesuai kepentingan, berkualisi membentuk brikade kasatuan kelompok yang kuat, mengakibatkan sulitnya pegawai diluar kelompoknya untuk berkerja secara baik, menjalankan tugas dan fungsinya. Temuan lainnya adalah terjadi persaingan yang tidak sehat antar kelompok, menunjukan pamer kekuatan kelompok satu dengan yang lainnya juga terjadi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lebak.

Berdasarkan hasil identifikasi menunjukan juga bahwa kepuasan kerja pegawai, diidentifikasi masuk sebagai faktor penting yang diperhitungkan terkait kerja dan kinerja Dinas. Kepuasan kerja menurut Arnold dan Feldmand, (2012:86) adalah sebagian kumpulan pengaruh atau perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka. Pendapat lain dikatakan oleh Handoko (2011:193) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana pegawai memandang pekerjaan mereka. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah

kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dalam memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mengalami penurunan, karena hasil kerja pegawai belum dihargai semestinya, yang terlihat hanya hasil kerja pegawai yang berada pada satu kelompoknya. Pelaksanaan pekerjaan terkendala dengan keterbatasan komunikasi yang tanpaknya cair dan egalitarian, namun sesungguhnya saling bermanuver dengan gaya dan pola strategi politik tersendiri, sehingga masing - masing pegawai saling curiga - mencurigai, saling menjelekkan dan mencidraai satu sama lainnya, membuat kepuasan kerja pegawai menurun.

Selanjutnya variabel lain yang mempengaruhi kinerja adalah Motivasi kerja. Motivasi kerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Konopaske (2009:126) mendefinisikan motivasi sebagai “...*forces acting on an employee that initiate and direct behavior* artinya adalah tindakan kekuatan dan perilaku langsung pada seorang karyawan, sedangkan Robbins dan Judge (2009:209) mengidentifikasi motivasi sebagai “...*the processes that account for individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining goal,*” artinya adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha individu ke arah pencapaian tujuan.

Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja didukung oleh temuan beberapa penelitian yaitu

Kopelman dan Thomson (2017) yang mengatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja tergantung lima kondisi, yaitu, waktu, kriteria tugas, imbalan, kemampuan dan tanggungjawab dan penelitian lainnya adalah penelitian Arshadi (2010) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di perusahaan - perusahaan negara Iran. Sedangkan temuan lapangan melihat bahwa para pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kurang termotivasi dalam berkerja, dibuktikan dengan adanya data kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang merekam terkait masih ada beberapa pegawai yang lambat dalam memberikan laporan dan menganggap tugas dan pekerjaan biasa - biasa saja, padahal sudah diberikan tunjangan kinerja yang memadai. Kompetensi kerja pegawai masih rendah, menunjukkan motivasi pegawai rendah, terlihat dari beberapa pegawai masih mempelajari juklak dan juknis kerja, undang - undang dan peraturan - peraturan terkait, SOP dari Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan dan Dinas tekhnis lainnya.

Dari pengamatan dan melihat fakta lapangan bahwa terjadi persoalan terhadap kinerja dan beberapa faktor yang mempengaruhi, muncul sebagai fenomena - fenomena yang mempengaruhi. Variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja nampak berpengaruh terhadap kinerja.

### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari katan job performance atau Actual Performanse ( prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Demikian juga menurut Edison (2016 : 190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya. Selanjutnya menurut Roziqin (2010:41) Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Kinerja menurut beberapa konsep diatas menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tuntutan perusahaan. kinerja dapat dicapai dengan baik apabila pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan perusahaan atau organisasi.

Kinerja juga dapat didefinisikan secara formal sebagai nilai dari setiap perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, untuk pencapaian tujuan organisasi. ( Colquitt, LePine, & Wesson, 2015 : 32). Kinerja juga adalah hasil yang dapat dikur melalui standar kerja yang berlaku (Dessler; 2017 : 113) . Selanjutnya Campbell (2009:195) mendefinisikan bahwa job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment. Definisi ini menyatakan bahwa kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari sekumpulan perilaku pegawai yang

berkontribusi baik secara negatif maupun positif untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya manajemen kinerja bersifat menyeluruh dan menjamah semua elemen, unsur atau input yang harus didayagunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi. sistem manajemen kinerja berusaha mengukur (measuring), mengevaluasi (appraising), mencegah kinerja buruk dan cara bekerja sama memperbaiki kinerja (improving performance). Yang lebih penting lagi, manajemen kinerja berarti komunikasi dua arah yang berlangsung terus menerus (feedback on) antara atasan dan pegawai.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat orang-orang berkerja atau tempat melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja sangat membutuhkan perhatian khusus karena di sanalah yang dapat menentukan hasil produksi yang akan di dapatkan. Lingkungan yang aman dan nyaman akan dapat membuat pekerjaan lebih mudah di lakukan dan mendapat hasil yang baik yang sesuai dengan yang di harapkan oleh perusahaan.

Menurut Schultz (2006) Lingkungan kerja ialah suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri dari tempatnya melakukan pekerjaan terhadap perilaku dan sikap yang di berikan pekerja di mana hal itu berhubungan dengan proses terjadinya berbagai perubahan psikologis yang di sebabkan oleh hal yang di alami di dalam pekerjaannya atau di dalam kondisi tertentu yang perlu mendapat perhatian yang lebih oleh organisasi yang bisa memberikan kebosanan dalam berkerja, kerja yang selalu monoton serta kelelahan kerja.

Selanjutnya Lewa dan Subowo (2005) berpendapat bahwa lingkungan

kerja harus mempunyai desain yang sedemikian rupa supaya pekerja bisa menciptakan hubungan kerja yang mengikat para pekerja terhadap lingkungannya. Lingkungan kerja baru bisa dikatakan baik apabila para pekerja dapat melaksanakan kegiatan berkerja dengan aman, sehat, dan nyaman karena lingkungan kerja yang buruk bisa memberikan dampak yang buruk pula bagi perusahaan karena membuat para pekerjanya tidak dapat berkerja secara optimal.

Demikian pula menurut Sedarmayanti (2009:21) Lingkungan kerja yakni sebagai alat perkakas dan juga bahan yang di hadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana sebagai tempat pekerja berkerja, metode kerjanya, dan peraturan kerjanya baik dia melakukannya perseorangan ataupun berkelompok.

### **Kepuasan Kerja**

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual.

Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Selanjutnya menurut Achmad dkk (2010), kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan

karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerjanya ialah karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan lainnya. Sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi perusahaan berupa kemangkiran karyawan, perputaran kerja, kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, terganggu kesehatan fisik dan mental karyawannya.

McShane dan Glinow (2018 : 102) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai hasil evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini menyangkut penilaian karakteristik pekerjaan yang dirasakannya, lingkungan kerjanya dan pengalaman emosional ditempat kerja.

### **Motivasi kerja**

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2010). Motivasi merupakan pemberian atau penimbulan motif, dan hal atau keadaan yang menimbulkan motif, jadi motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasi (Wexley dan Yukl dalam As'ad, 2002).

Demikian pula menurut Siagian (2011), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang

sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Sementara Robbins (2008) mengatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif survei dengan menggunakan teknik analisis regresi. Noor (2012:41) menyatakan bahwa analisis regresi adalah studi regresi yang bertujuan menguji hipotesis, dilakukan dengan cara mengukur sejumlah variabel dan menghitung persamaan regresi antara variabel tersebut, agar dapat ditentukan variabel mana yang berpengaruh.

Kekuatan pengaruh antar variabel penelitian ditunjukkan oleh koefisien regresi yang angkanya bervariasi antara -1 sampai +1. Koefisien regresi adalah besaran yang diperoleh melalui perhitungan statistic berdasarkan kumpulan data hasil pengukuran dari setiap variabel.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Noor (2014) , “populasi adalah seluruh elemen atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (universum) dari obyek penelitian. Populasi yang diambil adalah pegawai dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Lebak Provinsi Banten. Populasi yang diambil dari pegawai dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten

Lebak Provinsi Banten. berjumlah 67 orang pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010:62). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik random sampling yaitu pengambilan sampel menggunakan teknik acak. Menurut Sugiyono (2010:63), Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuisisioner. Angket atau kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Peneliti menggunakan teknik ini untuk mendapatkan data tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket langsung dan tertutup dengan bentuk rating-scak, dimana daftar pertanyaan ditanggapi langsung oleh responden sendiri dengan memilih jawaban yang sudah tersedia. Sebelum menyusun angket, terlebih dahulu dibuat konsep alat ukur yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau pertanyaan sebagai instrumen penelitian. Pertanyaan yang diajukan harus sesuai dengan aspek yang

tertuang dalam kisi-kisi yang telah disusun. Untuk menentukan nilai jawaban angket dari masing-masing pertanyaan yang diajukan dengan modifikasi skala likert. Skala likert merupakan teknik mengukur sikap di mana subyek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pertanyaan.

Instrumen di uji terlebih dahulu sebelum dipergunakan dalam penelitian. Pengujian instrumen tersebut meliputi uji keabsahan (validity) dan keandalan (reliability). Dan hasil pengujian tersebut di peroleh butir-butir instrumen yang valid. Instrumen yang tidak valid di buang atau tidak dipergunakan dalam penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan adalah instrumen baku yang disusun berdasarkan definisi konseptual dan operasional dari masing-masing variabel penelitian. Tapi variabel dilengkapi dengan alternatif pilihan yang di sediakan tiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian yang digunakan.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Lebak, temuan ini diperkuat oleh (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) yang membuktikan bahwa individu dengan tingkat lingkungan kerja yang lebih tinggi bekerja akan lebih efisien dalam tugas. Penelitian (Fathoni, 2006:128) memperkuat dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan di Kabupaten Lebak harus menyadari pentingnya meningkatkan lingkungan kerja agar menimbulkan rangsangan dan gairah bekerja yang secara positif dapat memacu semangat untuk menyelesaikan tugas.

Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Lebak yang baik berhubungan erat dengan lingkungan kerja yang tinggi dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Lebak yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Lebak.



### **Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian empiric menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Lebak. temuan penelitian ini diperkuat oleh Robbins (2015: 170) dalam penelitiannya telah menunjukkan bahwa dimensi kepribadian dalam model ini berhubungan dengan kepuasan kerja. Penelitian Priansa (2014:291) menyebutkan secara keseluruhan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas dan berimplikasi pada kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Lebak

Berdasarkan temuan tersebut, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Lebak harus menyadari pentingnya meningkatkan kepuasan kerja agar dapat memacu semangat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Lebak untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Lebak yang baik berhubungan erat dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dari para pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Lebak.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian empiric menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Lebak temuan

penelitian ini diperkuat oleh Henry Simamora (Mangkunegara, 2009:14) dalam penelitiannya telah menunjukkan bahwa dimensi kepribadian dalam model ini berhubungan dengan motivasi kerja Sedangkan penelitian French (1986:113) menyebutkan secara keseluruhan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Lebak.

Berdasarkan temuan tersebut, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Lebak harus menyadari pentingnya meningkatkan motivasi kerja agar dapat memacu semangat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Lebak untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Lebak yang baik berhubungan erat dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi dari para pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Lebak.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian empiric menemukan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Lebak temuan penelitian ini diperkuat oleh Simamora (Mangkunegara, 2009:14) dan French (1986:113) menyebutkan secara keseluruhan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Lebak.

Berdasarkan temuan tersebut, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Lebak harus menyadari pentingnya meningkatkan motivasi kerja agar dapat memacu semangat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Lebak untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Lebak yang baik berhubungan erat dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi dari para pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Lebak.

### Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian menggunakan prosedur penelitian ilmiah, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.
4. Terdapat pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.

### Daftar Pustaka

- Arda, Mutia. " *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan* " Jurnal Manajemen dan Bisnis. 2017.1. vol.18
- Abdullah (2006). Pengaruh Budaya Organisasi Locus of control dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat. Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2011.
- Changriawan. " *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan di One Way production* " Jurnal Agora. 2017.2. vol.5
- Dalimunthe, R.F. (2003). Peranan Manajemen Konflik pada Suatu Organisasi. <http://downloads.ziddu.com/downloadfile/5533487/PerananmanajemenKonflikPadaSuatuOrganisasi.pdf.html> diunduh Rabu, 27 Februari 2013
- Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariah., 2016., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Fahkri, Mahendra. " *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*

- Lapangan Departemen Grasberg”*  
Jurnal Modus Journals. 2015.2.  
vol.27
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*.  
Edisi Sepuluh, PT. Andi:  
Yogyakarta.
- Ginting, Batiren A. P. 2008. *Pengaruh  
Role Stressor dan Persepsi  
Dukungan Organisasi Terhadap  
Kepuasan Kerja Pada Dosen Unika  
Soegijapranata (Skripsi Online)*.  
Indonesia, Semarang. Universitas  
Katholik Soegijapranata  
Semarang. Fakultas Ekonomi.
- Husein Umar, (2008), *Desain Penelitian  
MSDM dan Perilaku Karyawan*,  
PT.Rajagrafindo Persada:Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen  
Personalia dan Sumber Daya  
Manusia*. Yogjakarta
- Hasibuan, M.S.P. 2007. *Manajemen  
Sumberdaya Manusia (Edisi  
Revisi)*. Bumi Aksara Jakarta.
- Ivansevich, J.M; Robert Konopaske;  
Michael T. Matkson (2006).  
*Perilaku dan Manajemen  
Organisasi*. Penerbit Erlangga.  
Jakarta.
- Koesmono. *Pengaruh Budaya Organisasi  
Terhadap Motivasi dan Kepuasan  
Kerja Serta Kinerja Karyawan  
Pada Sub Sektor Industri  
Pengolahan Kayu Skala Menengah  
di Jawa Timur”*. Jurnal  
Manajemen dan Kewirausahaan,  
2005.2. vol.7
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi  
(V.A Yuwono dkk)* Yogyakarta,  
Penerbit Andi.
- Lusri, Lidia. “ *Pengaruh Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan  
Melalui Kepuasan Kerja Sebagai  
Variabel Mediasi Pada Karyawan*  
*PT. Borwita Citra Prima  
Surabaya”* Jurnal Agora. 2017.1.  
vol.5
- Mangkunegara, A.A Prabu. (2016),  
*Manajemen Sumber Daya Manusia  
Perusahaan*. PT. Rosdakarya:  
Bandung.
- Mondy R. W, (2009). *Manajemen Sumber  
Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi  
Kesepuluh, Erlangga, Jakarta.
- Mathis, Robert L. 2006. *Human Resource  
Management ( Manajemen Sumber  
Daya Manusia)*.Jakarta : Salemba  
Empat.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja  
Berbasis Kompetensi*, Jakarta,  
Raja Grafindo Persada.
- Novena, Lulu. “ *Pengaruh Lingkungan  
Kerja Terhadap Kepuasan Kerja  
Karyawan Pada PT. Mitra  
Pinasthika Mustika Rent  
Tangerang Selatan”*. Jurnal  
Adminitrasi Bisnis Islam, 2018.2.  
vol.60
- Rivai, Veitzhal.2013 dan Sagala, Sintaasih  
& Wiratama. *Manajemen Sumber  
Daya Manusia  
Untuk Perusahaan*. Jakarta:  
PT.Raja GRavindo Persada
- Riyadi, Slamet. “*Pengaruh Kompensasi  
Finansial, Gaya Kepemimpinan dan  
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada Perusahaan  
Manufaktur  
di Jawa Timur”*. Jurnal  
Manajemen dan Kewirausahaan.  
Maret 2011. 1.  
hal.1-6
- Robbins, Stephen, P, and Coulter, Marry.  
2012. *Management*, New Jersey:  
Pearson Education,inc.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian* .  
Bandung : Alfabeta

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*, Jakarta, Lembaga Penerbit FE UI.

Suwatno, H. 2011 dan Donni Juni Priansa. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung:Alfabeta

Walgito, B. 1994. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Falkultas Psikologi Universitas Gajah Mada