

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram

Yeni Febrian^{1*}, Zainal Abidin¹, Sri Wahyulina¹

¹ Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Indonesia

Article Info:

Received: June 23, 2023

Revised: August 29, 2023

Accepted: September 25, 2023

Published: September 30, 2023

Corresponding Author:

Yeni Febrian

yenifebrian788@gmail.com

DOI: [10.29303/alexandria.v4i2.472](https://doi.org/10.29303/alexandria.v4i2.472)

© 2023 The Authors. This open access article is distributed under a (CC-BY License)



Abstract: This research is entitled the influence of work motivation, work environment and job satisfaction on the performance of Mataram City BKPSDM office employees. Aims to determine the influence of work motivation, work environment and job satisfaction on employee performance. The type of research used is causal associative research with a quantitative approach. The data collection method used is the census method. The population and respondents in the research were 41 employees of the Mataram City BKPSDM office. The analytical tool used is Multiple Linear Regression using SPSS version 29. The results of the analysis show that: (1) work motivation has a positive and significant effect on employee performance (2) the work environment has a positive and significant effect on employee performance and (3) job satisfaction has an effect positive and not significant on employee performance.

Keywords: Work Motivation; Work environment; Job satisfaction; Performance

Abstrak: Penelitian ini berjudul pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor BKPSDM Kota Mataram. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode sensus. Populasi dan responden dalam penelitian adalah 41 orang pegawai kantor BKPSDM Kota Mataram. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS versi 29. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Nitisemito, 2002). Agar SDM dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia itu secara lebih efektif dan efisien ke arah peningkatan kinerja karyawan.

Menurut (Sinambela, 2012) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai didalam

melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja pegawai ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Mangkunegara, (2006) menjelaskan bahwa kinerja atau performance adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Siagan, 2002)

How to Cite:

Febrian, Y., Abidin, Z., & Wahyulina, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram. *ALEXANDRIA (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, 4(2), 99-105. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v4i2.472>

faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kompensasi.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil faktor yang secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu: faktor motivasi kerja lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan adanya pemberian motivasi yang baik seperti selalu diberikan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan oleh atasan maupun sesama rekan kerja, maka akan tercipta sebuah kinerja yang baik, dan dengan adanya dukungan organisasi seperti tersedianya sarana dan prasarana kerja, alat kerja, dan juga hubungan yang harmonis didalam sebuah organisasi serta kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

Menurut (Robbins, 2006) motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan, dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi terhadap pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang/individu. Motivasi kerja menurut George dan Jones (2012) motivasi kerja terdiri dari arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya tentang hubungan atau pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Yuliana (2016), Setiawan (2015) menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Novitasari (2017) dan Siahaan dan Bahri (2019) yang dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa motivasi kerja tidak cukup membuat pegawai berkinerja secara optimal.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Keadaan lingkungan kerja juga diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Menurut (Siagian, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992). Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap pegawai yang bekerja di suatu organisasi karena dengan lingkungan kerja yang mendukung,

maka pegawai akan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan tugas sehingga akan berdampak pada kinerjanya. Sebaliknya organisasi akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi dari lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya tentang hubungan atau pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Gustiawati (2020), Cahyati (2018), dan Haryanto (2009) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi hasil berbeda yang ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Siahaan dan Bahri (2019), dan Prihatini (2020) dengan hasil bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain motivasi dan lingkungan kerja faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu faktor kepuasan kerja. Setiap individu pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2012). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Menurut (Badriyah, 2015) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Sedangkan (Masram dan Muah, 2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi dan aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya tentang hubungan atau pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh (Auzan Noor Khoir, 2017) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang berbeda dilakukan oleh (natalia C.P Paparang, Wiliam a. Areros dan Ventje Tatimu, 2021) menyatakan bahwa variable kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang memimpin, mengatur, merumuskan, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan, dan pelaksanaan unsur penunjang urusan pemerintahan meliputi Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta mengurus semua terkait penyeleksian calon pegawai negeri sipil

(CPNS) yang berlokasi strategis pada pusat Kota yaitu Jl. Pejanggik No. 11, Mataram Barat, Kecamatan Selaparang, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat, ID 83121.

Motivasi kerja pegawai Kantor BKPSDM Kota Mataram para pegawai yang sangat bersemangat dan menikmati pekerjaannya masing-masing, karena adanya dorongan dari atasan upaya mengembangkan potensi diri serta adanya imbalan selain gaji kepada pegawai yang berprestasi berupa tanda penghormatan (Satya Lancana) sehingga membuat pegawai selalu menunjukkan dan mengerjakan yang terbaik untuk kemajuan dan perkembangan sebuah organisasi kedepannya. Bisa juga dilihat dari komunikasi antara atasan dengan rekan kerja yang dimana segala sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi tetap dikomunikasikan dengan atasan dalam hal pencapaian tugas, selalu memberikan perhatian dengan cara menanyakan progress dari pekerjaan masing-masing pegawai, pemberian pekerjaan pada setiap pegawai sesuai dengan bidang dan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) masing-masing, segala kebutuhan dalam upaya menyelesaikan pekerjaan terpenuhi, adanya kesempatan bagi para pegawai untuk diklat dalam upaya mengembangkan potensi pegawai.

Terkait dengan lingkungan kerja, terdapat dua macam lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja pada kantor BKPSDM terbilang baik yang dilihat dari hubungan antar rekan sekerja yang terjalin baik yaitu saling membantu dan bekerja sama dalam hal menyelesaikan pekerjaan. Pada Kantor BKPSDM segala jenis yang berkaitan dengan pekerjaan sudah tersedia setiap saat untuk masing-masing pegawai seperti mesin printer serta alat-alat komputer, dan lain-lain dengan kondisi fasilitas yang masih sangat layak untuk digunakan serta kegiatan yang dilakukan pegawai selalu diperhatikan oleh atasan, sehingga membuat hasil kerja yang diperoleh pada kantor BKPSDM dapat tercapai secara optimal.

Kepuasan kerja pegawai di kantor BKPSDM para pegawai tergolong puas ditunjukkan dari semua pegawai yang merasa senang dengan pekerjaannya, gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan dan rekan sekerja yang saling mendukung dalam hal menyelesaikan pekerjaan. Sehingga berdasarkan fenomena yang terjadi dilokasi penelitian, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram.

Metode

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab dan akibat Sugiyono (2018). Sebagaimana terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen atau variabel bebas (Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja) sedangkan variabel dependen atau variabel terikat (Kinerja Pegawai).

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram, Jln. Pejanggik No. 11, Mataram Barat, Kecamatan Selaparang, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Waktu penelitian yaitu mulai bulan April 2023 sampai selesai.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Menurut Sugiyono (2016) menjelaskan metode sensus adalah teknik penentuan responden bila semua anggota populasi digunakan sebagai responden.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor BKPSDM yang berjumlah 41 orang.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket, observasi, dokumentasi. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah smartphone dan kuesioner. Smartphone digunakan untuk mencatat tanggapan dari pihak terkait informasi yang diperlukan. Kuesioner merupakan kumpulan daftar pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan merupakan jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesa.

Jenis dan Sumber Data

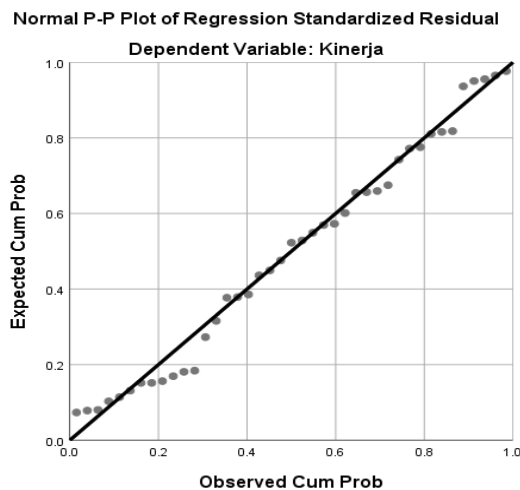
Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Sumber Data penelitian adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2014) data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan. Pada penelitian ini, data primer berupa hasil kuisisioner yang dijawab oleh responden Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Data sekunder, merupakan data yang diperoleh dari buku, referensi terkait, jurnal dan sudah berupa data yang sudah diolah oleh pihak lain.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan uji validitas, memperlihatkan hasil uji validitas variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja yang di ukur dengan menggunakan 40 item pernyataan. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja memiliki r hitung lebih besar dari 0,316 (r tabel) yang artinya semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Berdasarkan uji reabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha (α) lebih besar dari Standar Cronbach's Alpha 0.60. Dengan demikian semua pernyataan yang terdapat pada kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Oleh karena itu variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja dapat dinyatakan reliable dan seluruh data pada penelitian ini dapat dijadikan instrument penelitian.

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Dengan melihat tampilan pada gambar grafik normal dilihat pada pola titik-titik yang meyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya tidak menjauh dari garis diagonal. Oleh karena itu model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas atau dapat dikatakan data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

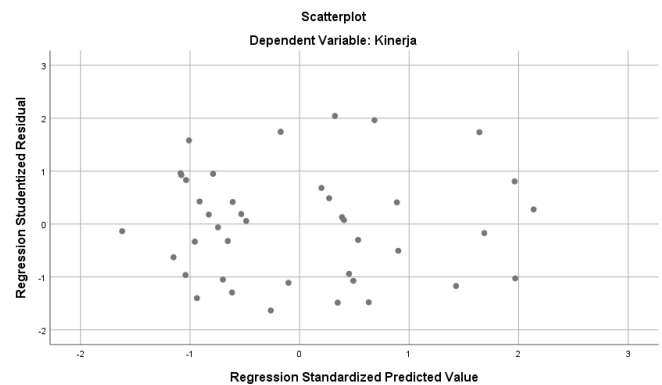
Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	.221	3.533
Lingkungan Kerja	.322	3.102
Kepuasan Kerja	.276	3.626

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel independen, Motivasi kerja 0.221 > 0.10, dan Nilai VIF 3.533 < 10, Lingkungan kerja 0.322 > 0.10, dan Nilai VIF 3.102 < 10, Kepuasan kerja 0.276 > 0.10, dan Nilai VIF 3.626 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji multikolinieritas tidak terjadi korelasi antar variabel independen atau dengan kata lain tidak terjadi masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa data yang ditampilkan tidak membentuk pola-pola tertentu seperti membentuk lingkaran, melengkung, dan lain-lain dan titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α)

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 4,130. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja maka besarnya nilai peningkatan kinerja BKPSDM Kota Mataram sebesar 4,130.

2. Nilai koefisien beta 1 (β_1) = 0,280

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel motivasi kerja (X_1) positif sebesar 0,280 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja BKPSDM Kota Mataram sebesar 0,280 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa jika motivasi kerja dapat diterapkan dengan baik, maka kinerja pegawai BKPSDM Kota Mataram akan semakin tinggi.

3. Nilai koefisien beta 2 (2) = 0,472

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda positif sebesar 0,472 yang berarti bahwa setiap peningkatan suatu variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,472 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa jika lingkungan kerja baik, maka kinerja pegawai BKPSDM Kota Mataram akan semakin tinggi.

4. Nilai koefisien beta 3 (3) = 0,150

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda positif sebesar 0,150 yang berarti bahwa setiap peningkatan suatu variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai BKPSDM Kota Mataram sebesar 0,150 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa jika kepuasan kerja baik, maka kinerja pegawai BKPSDM Kota Mataram akan semakin tinggi

Uji F

Tabel 2. Hasil Uji F (ANOVA)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	445.948	3	148.649	105.467	.000 ^b
	Residual	52.149	37	1.409		
	Total	498.098	40			

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat hasil uji F diketahui bahwa nilai F_{hitung} 105,467 dengan tingkat signifikan kurang dari 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05 dengan menggunakan taraf keyakinan 95%. Berdasarkan perhitungan di atas diketahui nilai F_{hitung} 105,467 lebih besar dari 3,24 sehingga keputusan yang dapat diambil ha diterima artinya penelitian pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor BKPSDM Kota Matram dinyatakan layak dan hasil ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

Uji t

Tabel 3. Hasil Uji t

Model		B	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
1	(Constant)	4.130	1.841	2.021	.074
	Motivasi kerja	.280	2.701	2.021	.010
	Lingkungan kerja	.472	6.059	2.021	.000
	Kepuasan kerja	.150	2.294	2.021	.001

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} dari motivasi kerja (X1) sebesar 2,701 dengan signifikansi 0,010, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,701>2,021) maka secara parsial terdapat pengaruh

signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y) di Kantor BKPSDM Kota Mataram.

2. Nilai t_{hitung} dari variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 6,059 dengan signifikansi 0,000, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,059>2,021) maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja (Y) di Kantor BKPSDM Kota Mataram.
3. Nilai t_{hitung} dari variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 2,294 dengan signifikansi 0,001 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,294>2,021) maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja (Y) di Kantor BKPSDM Kota Mataram.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antar nol (0) sampai satu (1). Apabila R^2 nilainya mendekati 1 atau lebih dari setengah maka variabel bebas memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel terikat. Sedangkan apabila R^2 nilainya mendekati 0 atau kurang dari setengah maka variabel memiliki pengaruh yang kecil terhadap variabel terikat.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Pngujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.895	.887	1.18720

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Motivasi kerja

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan nilai adjusted R Square sebesar 0,895 ditransformasikan menjadi koefisien determinasi sebesar 88,7%. Berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah 88,7% sisanya 11,3% dijelaskan atau dapat dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian seperti yang berkaitan dengan kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, kompensasi, hingga komunikasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan bahwa hipotesis pertama (H1) yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BKPSDM Kota Mataram. Artinya jika motivasi kerja semakin tinggi, maka kinerja akan semakin baik. Sebaliknya jika motivasi kerja semakin rendah, maka kinerja pegawai turun maka dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja. Dengan demikian H_a diterima, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BKPSDM Kota Mataram. Artinya dengan adanya semangat dan motivasi kerja terhadap

pegawai yang mendapat penilaian positif akan menjadi faktor pendorong akan semakin tingginya kinerja pada BKPSDM Kota Mataram.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan bahwa hipotesis kedua (H2) yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BKPSDM Kota Mataram. Artinya jika lingkungan kerja semakin bagus dan nyaman, maka kinerja akan semakin baik. Sebaliknya jika lingkungan kerja semakin rendah, maka kinerja turun maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variable lingkungan kerja terhadap kinerja. Dengan demikian H_a diterima, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kota Mataram. Artinya sistem lingkungan kerja di BKPSDM Kota Mataram akan mengalami perubahan-perubahan yang positif bagi kinerja pegawai, karena kemampuan dan keterampilan yang akan semakin meningkat pada pegawai dengan adanya pengembangan lingkungan kerja seperti ini.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H3) yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BKPSDM Kota Mataram. Artinya jika kepuasan kerja semakin tinggi, maka kinerja akan semakin baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja semakin rendah, maka kinerja pegawai turun maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variable kepuasan kerja terhadap kinerja. Dengan demikian H_a diterima, yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BKPSDM Kota Mataram. Artinya dengan adanya kepuasan yang dirasakan oleh para pegawai maka dapat menjadi faktor pendorong akan semakin tingginya kinerja pada BKPSDM Kota Mataram.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kota Mataram, Artinya diterima jika motivasi kerja pegawai semakin tinggi, maka kinerja akan semakin baik. Sebaliknya jika motivasi kerja pegawai semakin rendah, maka kinerja turun. Hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y). Dengan demikian, karena H_a diterima, yakni motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kota Mataram;

(2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kota Mataram,. Artinya jika lingkungan kerja semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin baik. Sebaliknya jika lingkungan kerja semakin rendah, maka kinerja pegawai turun maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variable lingkungan kerja terhadap kinerja. Dengan demikian H_a diterima, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kota Mataram; (3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kota Mataram,. Artinya jika kepuasan kerja semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja semakin rendah, maka kinerja pegawai turun maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variable kepuasan kerja terhadap kinerja. Dengan demikian H_a diterima, yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kota Mataram.

Daftar Pustaka

- Handoko, T. H. (2000), *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2006), *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A.S. (2001). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuryasin, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Novianto, Y. (2015). Pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya. *Jurnal ilmu dan riset manajemen vol.4 no.6*.
- Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timothy A. (2007), *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia. PT INDEKS Kelompok Gramedia
- Setiawan, K. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. D . (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi.

- Sinambela, L.P. (2012). *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.