

## Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri

Hartanto

Universitas Islam Kediri, Kediri (kalau ada diisi instansi tempat bekerja)

Email : [hartantookey14@gmail.com](mailto:hartantookey14@gmail.com)

### Abstract

*Every organization in carrying out programs that are directed to be efficient to achieve predetermined goals. One way to achieve goals is to improve employee performance. Employee performance is influenced by several factors including motivation, job satisfaction and work environment. The purpose of this study was to see the influence of motivation, job satisfaction and work environment that affect employee performance, motivation influence, job satisfaction effect, and work environment influence on employee performance at the Department of Housing and Settlement Area Kediri Regency. The method in this research is a quantitative method. The population in this study were all employees of the Department of Housing and Settlement Area Kediri Regency, totaling 33 people, with the determination of the sample using a total sampling technique where the entire population was used as the research sample. This research data collection technique using questionnaires and documentation. The data analysis used is multiple linear regression analysis. The results of data analysis from this study indicate: (1) Motivation, job satisfaction and work environment together have a significant effect on the performance of the employees of the Department of Housing and Settlement Area Kediri Regency with the magnitude of the influence of the three independent variables of 85.8%, (2) Motivation has a significant effect on the performance of the employees of the Department of Housing and Settlement Area Kediri Regency with the amount of influence of 20.6%, (3) Job satisfaction has a significant effect on the performance of the employees of the Department of Housing and Settlement Area Kediri Regency with the amount of influence of 60.5%, and (4) The work environment has a significant effect on the performance of the employees of the Department of Housing and Settlement Area Kediri Regency with a magnitude of influence of 22.2%.*

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

### Abstrak

Setiap organisasi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu cara untuk mencapai tujuan adalah meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri yang berjumlah 33 orang, dengan penentuan sampel menggunakan teknik sampling total dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan sebaran kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data dari penelitian ini menunjukkan: (1) Motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri dengan besarnya pengaruh dari ketiga variabel bebas tersebut sebesar 85,8%, (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri dengan besarnya pengaruh 20,6%, (3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri dengan besarnya pengaruh 60,5%, dan (4) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri dengan besarnya pengaruh 22,2%.

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

### Latar Belakang Teoritis

Setiap organisasi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kemampuan, motivasi, faktor pengetahuan, lingkungan kerja, posisi strategis, proses kemanusiaan, struktur, kepribadian, kepuasan, gaya kepemimpinan, faktor tim kerja, faktor teknologi dan fasilitas. Untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan atau pembangunan yang efisien dan efektif, diperlukan adanya dokumen perencanaan yang penyusunannya melibatkan seluruh para pemangku kepentingan melalui mekanisme yang telah disepakati bersama, dan dokumen perencanaan gambaran kinerja terukur yang ingin dicapai dari penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Setiap perangkat daerah wajib menyusun perencanaan strategis yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan. Perencanaan strategis merupakan proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama jangka waktu satu sampai dengan lima tahun dengan menganalisis potensi, peluang dan kendala yang ada.

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri merupakan salah satu organisasi perangkat daerah di Pemerintahan Kabupaten Kediri. Tugas pokok Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri adalah membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan. Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, tentunya Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri menuntut pegawai untuk memiliki kinerja yang baik supaya Visi dan Misi kepala daerah kabupaten Kediri dapat terwujud, khususnya di bidang infrastruktur perumahan dan kawasan permukiman. Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang ada, dimana pegawai memegang peranan penting dalam penyelenggaraan suatu organisasi, termasuk pada karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri yang sudah memanfaatkan secara maksimal

para personil pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan aparatur pegawai yang cakap, setia, disiplin dan punya jiwa pengabdian yang tinggi.

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai itu sendiri. Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi tidak dapat mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Wirawan (2015), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kemudian menurut Suyadi Prawirosentono dalam Fachreza dkk (2018), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam organisasi, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah prestasi kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam organisasi baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam diri pekerja untuk mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral atau etika yang diberikan dalam kurun waktu tertentu.. Mangkunegara (2015), menyatakan bahwa penilaian kinerja pegawai dapat diukur oleh beberapa indikator diantaranya kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, tanggung jawab dan kemampuan kerjasama.

Keberhasilan kerja pegawai tidak lepas juga dari motivasi pegawai. Apabila pada suatu instansi pemerintah ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target

yang telah ditentukan maka pimpinan instansi pemerintah tersebut haruslah memberikan motivasi pada pegawainya agar pegawai itu mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimilikinya demi pekerjaan. Jadi apabila motivasi pegawai dapat dipahami dan diatasi oleh pimpinan maka instansi pemerintah akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai standar yang ditentukan. Menurut Maslow dalam Hasibuan (2013), motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Danim (2012), motivasi adalah sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi sesuai apa yang diinginkannya. Dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan, dorongan, semangat, tekanan dan kebutuhan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan kegiatan dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan organisasi dalam perusahaan atau instansi. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow dalam Hasibuan (2013) dan Sunyoto (2013), Indikator-indikator itu diantaranya kebutuhan Fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Selain faktor motivasi, faktor kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap pegawai yang bekerja berharap mendapatkan kepuasan dari tempatnya bekerja. Biasanya, karyawan yang merasa puas dapat mengarahkan karyawan pada kondisi diri yang positif seperti merasa semangat dan giat dalam bekerja. Menurut Robbins (2015), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Seseorang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi, menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan keadaan emosional pegawai dalam memandang suatu pekerjaan baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja yang disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri,

situasi atau kondisi kerja, dan hubungan kerjasama antar pimpinan atau sesama rekan kerja. Menurut Hariandja dalam Suryadi dkk (2018), menyatakan bahwa indikator-indikator dalam kepuasan kerja antara lain upah atau gaji, pekerjaan itu sendiri, atasan, rekan kerja, promosi dan lingkungan kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Menurut Suwanto (2011) mengartikan lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Setiawan dkk (2018), definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja untuk metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan non fisik di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara individu atau kelompok di dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan oleh organisasi. Dengan lingkungan kerja yang sesuai maka dapat mendukung pelaksanaan kerja pegawai sehingga pegawai akan memiliki semangat di dalam bekerja yang dapat pula meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja dan menjadi indikator-indikator dalam lingkungan kerja diantaranya adalah penerangan atau cahaya, sirkulasi udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan kerja, dan hubungan antar pegawai.

Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri, peningkatan motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang nyaman, masih sangat dibutuhkan oleh pegawai. Begitu juga fasilitas-fasilitas dan kesejahteraan yang diberikan oleh instansi juga perlu diperhatikan, terutama perhatian dari pimpinan kepada bawahan supaya kinerja pegawai meningkat menjadi lebih baik. Berdasarkan perumusan masalah, dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai

- Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri.
  3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri.
  4. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri.

### Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri, yang beralamat di Jalan Panglima Sudirman No.143 Kota Kediri. Penelitian ini dilaksanakan bulan Agustus 2020. Rancangan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan bentuk penelitian survey. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri yang berjumlah 33 Orang.

Teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling total atau teknik sensus. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapat dari hasil sebaran kuesioner. Data sekunder didapat dari dokumen, catatan, buku, foto. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pembagian kuesioner ke seluruh responden dan dengan pengumpulan dokumen berupa dokumen data kepegawaian, data absensi dan dokumen foto.

Variabel penelitian yang digunakan adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas meliputi Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3). Sedangkan untuk variabel terikat adalah Kinerja (Y). Definisi operasional variabel merupakan variabel yang diungkap dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktik, dan secara nyata dalam lingkup obyek penelitian yang bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel.

Teknik analisis data terhadap pengujian hipotesis penelitian ini

menggunakan analisis regresi linier berganda dan diolah menggunakan program Software SPSS 20.00 For Windows.

### Hasil Dan Pembahasan

#### Deskripsi Variabel Penelitian

##### 1. Deskripsi Persepsi Responden Terhadap Variabel Motivasi

Persepsi responden terhadap variabel motivasi menunjukkan nilai rata-rata dari nilai total rata rata adalah 4,07. Dari hasil nilai rata-rata tersebut dapat diartikan bahwa kondisi secara umum motivasi pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri berada pada kategori baik.

##### 2. Deskripsi Persepsi Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja nilai rata-rata dari nilai rata-rata dari nilai total rata rata adalah 3,90. Dari hasil nilai rata-rata tersebut dapat diartikan bahwa kondisi secara umum kepuasan kerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri berada pada kategori puas.

##### 3. Deskripsi Persepsi Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja nilai rata-rata dari nilai total rata rata adalah 3,96. Dari hasil nilai rata-rata tersebut dapat diartikan bahwa kondisi secara umum lingkungan kerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri berada pada kategori baik.

##### 4. Deskripsi Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Persepsi responden terhadap variabel kinerja nilai rata-rata dari nilai total rata rata adalah 4,01. Dari hasil nilai rata-rata tersebut dapat diartikan bahwa kondisi secara umum kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri berada pada kategori baik.

#### Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah dengan menghitung korelasi antar skor. Koefisien korelasi yang dihasilkan setiap variabel dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi pada r tabel. Jika r hitung > r tabel maka instrumen dikatakan valid. Hasil

keputusan pengujian validitas instrument juga dapat menggunakan taraf signifikan 5%. Jika probabilitas (sig.) lebih kecil dari 0,05 maka instrumen dikatakan valid. Berdasarkan hasil dari uji validitas variabel motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari ke empat variabel tersebut memiliki koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel pada  $df = 31$  (lihat tabel r statistik) yaitu 0,3440 ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ). Demikian juga semua probabilitas (sig.) lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan dari variabel motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja adalah valid

**Uji Reliabilitas Instrumen**

Teknik yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliable suatu instrument adalah dengan menggunakan Cronbach's alpha. Menurut Ghazali (2013), variabel dikatakan reliabel apabila Cronbach's alpha memiliki nilai lebih besar dari 0,60. dapat dilihat pada tabel sebagai berikut. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari variabel motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja, yaitu nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, maka hasilnya dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja adalah reliabel.

**Uji asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

Melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual terdistribusi normal sehingga uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Jika residual tidak normal tetapi dekat dengan nilai kritis maka dapat dicoba dengan metode lain yang mungkin memberikan justifikasi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,05258477
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,111
	Negative	-,060
Test Statistic		,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2020 dengan SPSS*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, diketahui nilai Asymp. Sig dari residual adalah 0,200 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian terdistribusi normal.

**2. Uji Multikolinearitas**

Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Uji multikolinieritas yang digunakan yaitu dengan melihat nilai VIF, apabila nilai VIF di bawah 5 maka tidak terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas disajikan pada tabel berikut:

**Tabel Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	,593	1,685
Kepuasan	,387	2,583
Lingkungan	,465	2,150

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2020 dengan SPSS*

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai VIF dari kedua variabel adalah 1,685; 2,583 dan 2,150 yaitu kurang dari 5, maka dapat disimpulkan bahwa memenuhi uji multikolinieritas.

**3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan meregresikan masing-masing variabel bebas dengan absolut residunya. Apabila

signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 maka memenuhi uji heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.18. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-3,401	4,084		-,833	,412
Motivasi	,092	,081	,263	1,130	,268
Kepuasan	,030	,078	,110	,384	,704
Lingkungan	-,049	,058	-,218	-,832	,412

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2020 dengan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa probabilitas (sig.) dari variabel motivasi adalah 0,268; variabel kepuasan adalah 0,704 dan variabel lingkungan adalah 0,412, ketiganya lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa analisis ini telah memenuhi uji heteroskedastisitas.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasikan apakah sifat linear antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi yang ada. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Linieritas Variabel motivasi dengan kinerja ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerj a * Betw (Combined)	778,992	11	70,817	8,684	,000
Motiv Gro Linearitas	470,625	1	470,625	57,712	,000
asi ups Deviation from Linearity	308,367	10	30,837	3,781	,065
Within Groups	171,250	21	8,155		
Total	950,242	32			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2020 dengan SPSS

Dari tabel 4.19 di atas adalah pada baris deviation from linerity, yaitu pada kolom sig. menunjukkan nilai 0,065 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji ini memenuhi asumsi linieritas antara variabel motivasi dengan kinerja.

Tabel Hasil Uji Linieritas Variabel kepuasan kerja dengan kinerja ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerj a * Betw (Combined)	879,195	13	67,630	18,086	,000
san s Group Linearitas	763,163	1	763,163	204,09	,000
Deviation from Linearity	116,031	12	9,669	2,586	,081
Within Groups	71,048	19	3,739		
Total	950,242	32			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2020 dengan SPSS

Dari tabel 4.20 di atas adalah pada baris deviation from linerity, yaitu pada kolom sig. menunjukkan nilai 0,081 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji ini memenuhi asumsi linieritas antara variabel kepuasan dengan kinerja.

Tabel Hasil Uji Linieritas Variabel lingkungan kerja dengan kinerja ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerj a * Between Groups (Combined)	655,659	10	65,566	4,897	,001
Lingkun gan Linearitas	562,748	1	562,748	42,027	,000
Deviation from Linearity	92,911	9	10,323	,771	,644
Within Groups	294,583	22	13,390		
Total	950,242	32			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2020 dengan SPSS

Dari tabel di atas adalah pada baris deviation from linerity, yaitu pada kolom sig. menunjukkan nilai 0,644 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji ini memenuhi asumsi linieritas antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja.

Hasil Analisis Regresi

Uji hipotesis yang digunakan adalah dengan analisis regresi linier berganda. Analisis ini juga digunakan untuk menganalisa hubungan kausal variabel motivasi kerja (X1); kepuasan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

**Tabel Koefisien Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8,200	6,877		-1,192	,243
Motivasi	,309	,136	,206	2,267	,031
Kepuasan	,708	,132	,605	5,385	,000
Lingkungan	,213	,098	,222	2,164	,039

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2020 dengan SPSS

Berdasarkan dari tabel 4.22 diatas hasil analisis regresi linier berganda dari pengolahan data dengan software SPSS.20, menghasilkan susunan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -8,200 + 0,309 X_1 + 0,708 X_2 + 0,213 X_3$$

- Penjelasan dari hasil persamaan diatas adalah:
1. Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,309. Artinya apabila ada peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 30,9%.
  2. Pengaruh variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah positif sebesar 0,708. Artinya apabila ada peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 70,8%.
  3. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah positif sebesar 0,213. Artinya apabila ada peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 21,3%

**Uji Hipotesis**

**1. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Uji F pada penelitian digunakan untuk menguji signifikansi model regresi yaitu

motivasi kerja (X1); kepuasan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Analisis pada uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Jika F hitung > dari F table, maka model signifikan. Sehingga Ha diterima Ho ditolak. Sebaliknya, jika F hitung < F tabel, maka model tidak signifikan. Sehingga Ha ditolak Ho diterima. Atau dengan membandingkan probabilitas (sig. F) dengan tingkat signifikansi 0,05. Apabila probabilitas (sig. F) lebih kecil dari 0,05 maka model signifikan. Sebaliknya apabila probabilitas (sig. F) lebih besar dari 0,05 maka model tidak signifikan. Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel Anova sebagai berikut

**Tabel 4.23. ANOVAa**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	815,423	3	271,808	58,467	,000 <sup>b</sup>
Residual	134,819	29	4,649		
Total	950,242	32			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2020 dengan SPSS

Dari data tabel 4.23 di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 58,467 lebih besar dari F tabel sebesar 2,93, dengan probabilitas tingkat kesalahan (sig. F) = 0,000 atau 0% < 0,05 atau 5%. Tingkat kepercayaan atau kebenaran pengaruh variabel motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja adalah 100% - 0% = 100% > 95%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**2. Uji Hipotesis Parsial (uji t)**

uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Jika t hitung > dari t tabel maka pengaruhnya signifikan. Sehingga Ha diterima Ho ditolak. Dan sebaliknya jika t hitung < dari t tabel maka pengaruhnya tidak signifikan. Sehingga Ha ditolak Ho diterima. Atau dengan membandingkan nilai probabilitas (sig. t) dengan tingkat signifikansi 0,05. Apabila probabilitas (sig. t) lebih kecil dari 0,05 maka pengaruhnya signifikan. Sebaliknya, apabila

probabilitas (sig. t) lebih besar dari 0,05 maka pengaruhnya tidak signifikan. Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8,200	6,877		-1,192	,243
Motivasi	,309	,136	,206	2,267	,031
Kepuasan	,708	,132	,605	5,385	,000
Lingkungan	,213	,098	,222	2,164	,039

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2020 dengan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilakukan uji t sebagai berikut :

1. T hitung variabel motivasi kerja adalah 2,267 > T tabel sebesar 2,045, dengan probabilitas tingkat kesalahan (sig. t) adalah 0,031 atau 3,1% < 0,05 atau 5%. Tingkat besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja adalah 20,6%. Tingkat kebenaran pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja adalah 96,9% > 95%. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
2. T hitung variabel kepuasan kerja adalah 5,385 > T tabel sebesar 2,045, dengan probabilitas tingkat kesalahan (sig. t) adalah 0,000 atau 0% < 0,05 atau 5%. Tingkat besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja adalah 60,5%. Tingkat kebenaran pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja adalah 100% > 95%. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. T hitung variabel lingkungan kerja adalah 2,164 > T tabel sebesar 2,045, dengan probabilitas tingkat kesalahan (sig. t) adalah 0,039 atau 3,9% < 0,05 atau 5%. Tingkat besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja adalah 22,2%. Tingkat kebenaran pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja adalah 96,1% >

95%. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y. Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,926 <sup>a</sup>	,858	,843	2,15614	1,697

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2020 dengan SPSS

Dari tabel i atas diketahui nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> atau R Square = 0,858. Hal ini mengandung arti bahwa kontribusi pengaruh dari ketiga variabel bebas yaitu motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 85,8%.

**Pembahasan**

**1. Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Lingkungan Kerja Secara Bersama Sama Terhadap Kinerja Pegawai**

Uji F Tabel variabel motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai F hitung = 58,467 lebih besar dari F tabel sebesar 2,93, dengan probabilitas tingkat kesalahan (sig. F) = 0% < 5%. Dari data tabel Model Summary hasil uji koefisien determinasi didapat nilai R<sup>2</sup> atau R Square sebesar 0,858. Maka dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai pengaruh sebesar 85,8% dan tingkat kepercayaan atau kebenaran pengaruh sebesar 100%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maharani (2018), bahwa motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut juga sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Wirawan (2015)



bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor motivasi, kepuasan dan lingkungan kerja.

## 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam uji hipotesis parsial ( uji t), menunjukkan bahwa nilai B dari hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan angka positif sebesar 0,309. Artinya apabila ada peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 30,9%. Nilai T hitung variabel motivasi kerja adalah 2,267 lebih besar dari T tabel sebesar 2,045, dengan probabilitas tingkat kesalahan (sig. t) adalah 0,031 atau  $3,1\% < 5\%$ . Tingkat besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja adalah 20,6%. Dan tingkat kebenaran pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja adalah  $96,9\% > 95\%$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri.. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Juniantara dkk (2015). Hasil tersebut juga sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2015) dan Kasmir (2016) bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi.

## 3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam uji hipotesis parsial ( uji t), menunjukkan bahwa nilai B dari hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan angka positif sebesar 0,708. Artinya apabila ada peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 70,8%. Nilai T hitung variabel kepuasan kerja adalah 5,385 lebih besar dari T tabel sebesar 2,045, dengan probabilitas tingkat kesalahan (sig. t) adalah 0,000 atau  $0\% < 5\%$ . Tingkat besarnya pengaruh variabel kepuasan terhadap variabel kinerja adalah 60,5%. Dan tingkat kebenaran pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja adalah  $100\% > 95\%$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Marliani (2016), bahwa

kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut juga sesuai dengan pendapat Robbins (2015), bahwa seseorang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya.

## 4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam uji hipotesis parsial ( uji t), menunjukkan bahwa nilai B dari hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan angka positif sebesar 0,213. Artinya apabila ada peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 21,3%. Nilai T hitung variabel lingkungan kerja adalah 2,164 lebih besar dari T tabel sebesar 2,045, dengan probabilitas tingkat kesalahan (sig. t) adalah 0,039 atau  $3,9\% < 5\%$ . Tingkat besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja adalah 22,2%. Dan tingkat kebenaran pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja adalah  $96,1\% > 95\%$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maharani (2016), bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut juga sesuai dengan pendapat Maryati (2014), menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan.

## Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat.

3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat.

### Rekomendasi

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang didapat, ada beberapa saran yang perlu diperhatikan oleh Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri yang berkaitan dengan kinerja pegawai, diantaranya adalah:

1. Untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia, diharapkan dapat menambahkan dan mengkaji faktor faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain faktor motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja, serta menambahkan teori teori tentang manajemen sumber daya manusia yang lainnya untuk meningkatkan hasil penelitiannya supaya dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang objek lainnya.
2. Diharapkan dapat menambah kesejahteraan kepada seluruh pegawai dengan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi supaya pegawai lebih termotivasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai literatur sumber informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Khususnya bagian sekretariat kepegawaian diharapkan dapat memberikan pembinaan kepada seluruh pegawai tentang pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja supaya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### Daftar Pustaka

- Danim, Sudarwan.2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Dra. Sari Marliani, MM, 2016, “Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang)”Jurnal Buana Akuntansi,Vol.1 No.1, ISSN: 2528-1119.
- Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid, 2018, “Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja bank aceh syariah di kota Banda Aceh” Jurnal Magister Manajemen, Vol 2, No. 1 ISSN 2302-0199.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang:Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P.Malayu. 2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Revisi.Jakarta:Bumi Aksara.
- Indra Suryadi, Sugito effendi, 2018.”Pengaruh Motivasi Intrinsik, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhdap kinerja pegawai biro kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara Jakarta, Jurnal Ilmu Manajemen,oikonomia.vol. 7,no.1,2018: 85-104.ISSN: 2302-8912.
- Iwan Setiawan, Aan Khurosani, 2018. “Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Karyawan PT. Karakatau Posco di Cilegon Banten)” Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa ,Vol. 2(1): ISSN (Online) 2599-0837.
- I Wayan Juniantara, I Gede Riana, 2015,“Pengaruh motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar”, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. 4.09, ISSN 2337-3067.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia,(Teori dan Praktek)*, Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015.*Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Maryati, M.C. 2014. *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Selvia Nanta Maharani, 2016, “Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri?” *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol 5 No 2 ISSN 2657-1684.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suwanto, H. Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.