

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

I Putu Yoga Sutawijaya  
putuyoga17@gmail.com  
Sugiyono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to find out and examine the effect of motivation, work environment, and work satisfaction on employees' performance of Central Indonesia Post Office, Surabaya. The research quantitative. While, the population was employees of Central Indonesia Post Office, Surabaya which consist of 50. Moreover, the data collection technique used saturated sampling with questionnaires as the instrument. In line with, there were 50 respondents of employee as sample. Furthermore, the data analysis technique used multiple linier regression in which its objective to find out how much the effect of motivation, work environment and work satisfaction on employees' performance. The research result concluded motivation had positive and significant effect on employees' performance of of Central Indonesia Post Office, Surabaya. Likewise, work environment had positive and significant effect on employees' performance of Central Indonesia Post Office, Surabaya. On the other hand, work satisfaction had positive but insignificant effect on employees' performance of Central Indonesia Post Office, Surabaya.*

*Keywords: motivation, work environment, work satisfaction, employees' performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pos Indonesia Pusat Surabaya. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pos Indonesia Pusat Surabaya yang berjumlah 50 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada pegawai Kantor Pos Indonesia Pusat Surabaya. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil dari pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai

### PENDAHULUAN

Pada era dimana perkembangan pada sektor ekonomi mengalami kenaikan yang cukup pesat. Dalam perkembangan yang pesat ini sangat mempengaruhi bidang industri yang salah satunya jasa pengiriman atau kurir. Permintaan pasar akan bidang jasa pengiriman atau kurir ini perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja dari setiap pegawai agar mampu bersaing. Sumber daya manusia sangat berperan penting bagi perusahaan. Peran perusahaan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Potensi yang dimiliki setiap individu harus dapat dimanfaatkan dengan baik sehingga dapat menunjang kinerja yang baik setiap individu. Dalam sebuah perusahaan aset terpenting

adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Potensi yang dimiliki pegawai dapat menjadi sebagai hal penting dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan.

PT. POS Indonesia adalah salah satu perusahaan jasa yang ada di Indonesia yang bergerak dibidang jasa pengiriman meliputi pengiriman surat dan paket. PT. POS Indonesia memiliki layanan pembayaran untuk asuransi dan kredit. Dengan perkembangannya PT. POS Indonesia terus memperbaiki sistem layanan dan menambah untuk wilayah usahanya serta mengajak masyarakat menjadi mitra atau agen Pos. Dengan adanya Agen Pos diharapkan membuka peluang dalam persaingan pasar dan mampu membuka lapangan pekerjaan baru untuk masyarakat. Adanya fenomena yang terjadi yaitu pekerjaan yang menjadi tugas pegawai yang telah ditentukan sesuai kemampuan yang dimiliki setiap pegawai tetapi masih banyak pegawai belum melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar yang mengakibatkan pekerjaan terhambat seperti konsumen merasa tidak atau kurang puas dalam hal keterlambatan pengiriman barang. Fenomena tersebut didukung kuisisioner yang diberikan kepada pegawai dan beberapa ulasan dari google tentang Kantor Pos Indonesia Pusat Surabaya.

Dalam sebuah perusahaan memiliki standar sebagai acuan dalam hal output yang dihasilkan setiap pegawai. Efisiensi dan efektifitas sangat diperlukan oleh pegawai dalam melakukan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja karyawan adalah sebuah hasil yang dicapai oleh karyawan yang menunjukkan kuantitas dan kualitas dalam hal pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Setiap pegawai harus memiliki motivasi dalam hal melakukan tugasnya. Menurut Gitosudarmo (2015:109) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Hasil penelitian dari Setiawan dan Siagian (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian dari Widyawatiningrum, et al (2015) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sosial, psikologi, dan fisik yang ada pada setiap perusahaan yang dapat berpengaruh terhadap dalam melaksanakan sebuah tugas pegawai. Sunyoto (2015:38) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting dalam menunjang kinerja pegawai yang lebih fokus dalam bekerja. Hasil penelitian dari Moulana et al (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian dari Intan (2017) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki setiap pegawai. Dengan kepuasan kerja yang dimiliki setiap pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Robbins (2015:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Hasil penelitian dari Aji (2015:8) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian dari Abidin (2017) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Edison (2016:190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:67) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **Motivasi**

Menurut Mulyadi (2015:89) mengungkapkan bahwa motivasi adalah dorongan baik dari orang lain atau dari individu itu sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan individu dapat motivasi dirinya dengan semaksimal mungkin.

## **Lingkungan Kerja**

Menurut Sri Widodo (2015:95) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut. Sedangkan menurut Sedarmayati (2013:23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2015:170) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap terhadap pekerjaan pegawai sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Tingkatan kepuasan kerja yang dimiliki setiap pegawai berbeda satu sama lain. Dengan kata lain pegawai akan merasa puas dalam pekerjaannya terdapat perbedaan yang menjadikan pegawai tersebut merasa puas dalam melakukan pekerjaannya.

## **Penelitian Terdahulu**

Pertama, Setiawan dan Siagian (2017) meneliti tentang Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sinar Agung. Menunjukkan bahwa variabel kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga kemampuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Kedua, Ismawati, et al. (2016) meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dibagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso). Menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, Pratama dan Wismar'ain (2018) meneliti tentang Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomaju Textindo. Menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

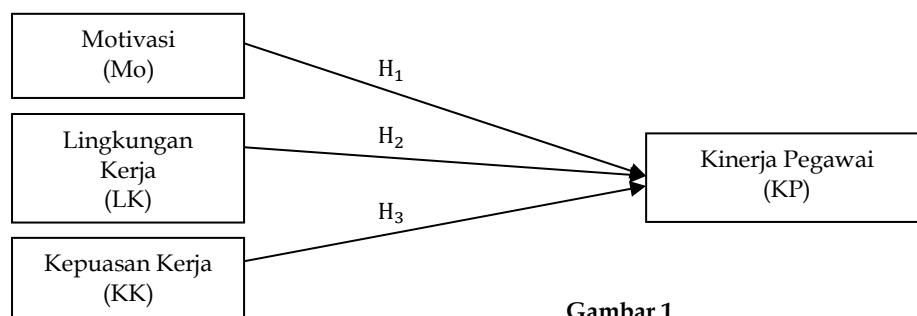
Keempat, Aprillia (2016) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang. Menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kelima, Aji (2015) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo. Menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keenam, Abidin (2017)) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah. Menunjukkan bahwa variabel bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Rerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1  
Rerangka Konseptual  
Sumber: data primer diolah, 2020

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Di dalam sebuah perusahaan atasan akan memberikan motivasi terhadap bawahan. Dengan pemberian motivasi diharapkan kinerja pegawai akan meningkat. Motivasi bisa berupa insentif, fasilitas, bonus, dan lain-lain. Demi kelangsungan perusahaan atasan pun harus dengan tepat memberikan motivasi kepada pegawai. Menurut Malayu (2015:23) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Setiap individu yang berada pada perusahaan harus saling memotivasi individu lain agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan bersama-sama. Hasil penelitian Setiawan dan Siagian (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian dari Widyawatiningrum, et al (2015) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H<sub>1</sub>: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Dengan mengatur tata ruangan yang tepat dan sirkulasi udara yang baik didalam sebuah perusahaan akan terhindar dari rasa malas dan bosan ketika melakukan sebuah pekerjaan. Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas. Hasil penelitian Pratama dan Wismar'ain (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian dari Intan (2017) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H<sub>2</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kepuasan kerja menjadi faktor terpenting yang harus dimiliki setiap pegawai. Dengan kepuasan kerja pegawai akan menjadi percaya diri dengan apa yang dikerjakannya. Kenyamanan yang diciptakan oleh lingkungan dapat menjadi salah satu faktor kepuasan kerja yang dimiliki individu. Hasil dari kepuasan kerja setiap individu dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Pegawai yang merasa puas akan menimbulkan rasa percaya dan adil pada perusahaan.

Menurut Prinsia (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian Aji (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian dari Abidin (2017) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H<sub>3</sub>: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor POS Indonesia Pusat Surabaya. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi suatu sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Gambaran dari Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor POS Indonesia Pusat Surabaya yang berjumlah 50 orang.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2013:81) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2013:124) teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2014:199) kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam kuisioner yang akan dibuat dengan Skala Likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

### **Jenis Data**

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Pada umumnya data kualitatif diperoleh dengan survey menggunakan angket atau kuisioner. Data kuantitatif yaitu jawaban-jawaban responden dengan alternative jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

## **Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini didapatkan dari responden. Responden adalah orang yang mersepon atau menjawab pertanyaan peneliti, baik pernyataan tertulis atau lisan. Sasaran dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pos Indonesia Pusat Surabaya dengan jumlah responden 50 pegawai.

## **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel pada sebuah penelitian dibagi menjadi dua, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini variabel bebas (independen) yang digunakan yaitu motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja. Sedangkan variabel terikat (dependen) menggunakan kinerja pegawai.

### **Motivasi**

Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja pegawai Kantor Pos Indonesia Pusat Surabaya, agar pegawai tersebut mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Veithzal dan Basri (2016:837), indikator dari motivasi sebagai berikut : (1) Kebutuhan akan berprestasi, (2) Kebutuhan akan afiliasi, (3) Kebutuhan akan kekuasaan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai Kantor Pos Indonesia Pusat Surabaya melakukan tugasnya dengan sarana dan prasarana yang dapat menunjang tugas-tugasnya berjalan dengan baik agar tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011:28), indikator dari lingkungan kerja sebagai berikut : 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja, (2) Sirkulasi udara ditempat kerja, (3) Kebisingan ditempat kerja, (4) Keamanan ditempat kerja.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan kondisi yang dirasakan pegawai Kantor Pos Indonesia Pusat Surabaya dalam lingkungan pekerjaan dengan peranan pegawai dalam perusahaan dan kebutuhan pegawai terpenuhi dengan baik. Menurut Robbins (2015:181), indikator dari kepuasan kerja sebagai berikut : (1) Kualitas yang secara mental menantang, (2) Kondisi kerja yang mendukung, (3) Gaji atau upah yang pantas, (4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, (5) Rekan kerja yang mendukung.

### **Variabel Dependen**

#### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh pegawai Kantor Pos Indonesia Pusat Surabaya dalam melakukan sebuah tugas dengan baik demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Setiawan (2014:147), indikator dari kinerja pegawai sebagai berikut : (1) Ketepatan penyelesaian tugas, (2) Kesesuaian jam kerja, (3) Tingkat kehadiran, (4) Kerjasama antar pegawai.

### **Uji Instrumen**

Menurut Sugiyono (2014:92) instrument penelitian adalah suatu alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

### **Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2016:177) uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, dengan mengkorelasikan skor item dengan total item-item

tersebut. Dasar perhitungan Sugiyono (2016:177) yaitu: Jika koefisien antara item sama atau diatas 0,05 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,05 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

### **Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2012:177) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Apabila korelasi lebih besar dari 0,6 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reabilitas yang cukup, sebaliknya jika nilai korelasi lebih kecil dari 0,6 maka dikatakan item tersebut kurang reabilitas.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2017:147) pengertian analisis deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Sugiyono (2014:277) analisis regresi berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). persamaan linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Kp = a + b_1M_o + b_2L_k + b_3K_k + e$$

#### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan analisis yang dilakukan dalam penelitian untuk menilai apakah didalam sebuah model regresi terdapat masalah-masalah asumsi klasik dalam penelitian. Diperlukan uji asumsi klasik terhadap model yang telah diformulasikan dengan menguji ada atau tidaknya gejala-gejala seperti normalitas, multikolinearitas, heteroskedastitas

#### **Uji Normalitas**

Dalam uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah sampel digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Menurut Singgih Santoso (2012:293) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan (Asymtotic Significance) yaitu: Nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah normal, sedangkan nilai signifikan  $> 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

#### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya hubungan kuat antara variabel bebas atau variabel independen. Pedoman model regresi yang bebas multikolinieritas adalah jika Tolerance  $< 0,10$  maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Dan jika nilai VIF  $> 10$  maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena bisa dikatakan (VIF = 1 / Tolerance).

### **Uji Heterokedasitas**

Dalam uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini harus dilakukan pada regresi linier karena apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah: (a) Jika nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Digambarkan pada penyebaran seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, dan kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. (b) Jika nilai sig lebih besar dari 0,05 maka data tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Digambarkan tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu y.

### **Uji Kelayakan Model**

#### **Uji F**

Uji F digunakan untuk menguji model regresi linier berganda tersebut layak atau tidaknya digunakan. Dengan menggunakan membandingkan tingkat signifikan ( $\alpha=0,05$ ) dengan ketentuan: (a) Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  pada uji F maka dapat dikatakan model regresi layak digunakan untuk penelitian. (b) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  pada uji F dapat dikatakan bahwa model regresi tidak layak untuk penelitian.

### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen antara nol sampai dengan satu. Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah: (a) Jika ( $R^2$ ) mendekati 0, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak berpengaruh. (b) Jika ( $R^2$ ) mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen memiliki pengaruh.

### **Uji Hipotesis**

Dalam uji hipotesis atau uji t untuk mengetahui apakah variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini tingkat yang digunakan adalah  $\alpha = 0,05$  (5%) pada taraf signifikan. Keputusan diterima atau ditolaknya adalah sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikan pada uji t  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dapat dikatakan Mo, Lk, dan Kk berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (b) Jika nilai signifikan pada uji t  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak dapat dikatakan Mo, Lk, dan Kk tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tentang instrumen yang dibuat berpengaruh untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner yang dibuat dalam kuisioner. Berpedoman apabila suatu model dikatakan valid apabila tingkat signifikansinya dibawah 0,05



**Tabel 1**  
**Output SPSS Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Person Corelation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Motovasi	Mo <sub>1</sub>	0,847	0,000	Valid
	Mo <sub>2</sub>	0,855	0,000	Valid
	Mo <sub>3</sub>	0,907	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	Lk <sub>1</sub>	0,799	0,000	Valid
	Lk <sub>2</sub>	0,847	0,000	Valid
	Lk <sub>3</sub>	0,758	0,000	Valid
	Lk <sub>4</sub>	0,763	0,000	Valid
	Kk <sub>1</sub>	0,533	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	Kk <sub>2</sub>	0,849	0,000	Valid
	Kk <sub>3</sub>	0,863	0,000	Valid
	Kk <sub>4</sub>	0,808	0,000	Valid
	Kk <sub>5</sub>	0,684	0,000	Valid
	Kp <sub>1</sub>	0,833	0,000	Valid
Kinerja Pegawai	Kp <sub>2</sub>	0,877	0,000	Valid
	Kp <sub>3</sub>	0,716	0,000	Valid
	Kp <sub>4</sub>	0,788	0,000	Valid
	Kp <sub>5</sub>	0,754	0,000	Valid

Sumber : Kuisisioner, 2020 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1 diatas bisa diambil kesimpulan bahwa pernyataan yang mengukur variabel independen motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dengan variabel dependen kinerja pegawai, dari variabel secara keseluruhan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan dari item pernyataan menghasilkan nilai signfikinasi < 0,05.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menilai sebuah konsistensi dari instrumen penelitian. Pada Tabel 2 menunjukkan hasil dari uji reliabilitas untuk empat variabel yang digunakan pada penelitian ini.

**Tabel 2**  
**Output SPSS Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	R. Cronbach's	Keterangan
Mo	0,847	0,6	Reliabel
Lk	0,796	0,6	Reliabel
Kk	0,807	0,6	Reliabel
Kp	0,845	0,6	Reliabel

Sumber : Kuisisioner, 2020 (diolah)

Berdasarkan Tabel 2 pernyataan dalam kuisisioner ini dapat dikatakan reliabel karena mempunyai nilai *crochbach alpha* lebih besar dari 0,6 yang berarti setiap item pernyataan yang digunakan dalam kuisisioner akan mampu memperoleh jawaban yang konsisten dan apabila pernyataan diajukan kembali akan memperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban sebelumnya.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda antara variabel motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Uji Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	0,963	3,644	0,264	0,793
Motivasi	0,675	0,290	2,326	0,025
Lingkungan Kerja	0,526	0,211	2,499	0,016
Kepuasan Kerja	0,111	0,113	0,984	0,330

Sumber : Kuisisioner, 2020 (diolah)

$$KP = 0,963 + 0,675Mo + 0,526Lk + 0,111Kk$$

Hasil dari persamaan regresi linier berganda diatas memberikan pengertian sebagai berikut : (a) Konstanta (a) 0,963 nilai konstanta bernilai positif yang artinya jika nilai variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja bernilai konstan, maka variabel kinerja pegawai sebesar 0,963. (b)  $\beta_1$  (nilai koefisien regresi dari motivasi) sebesar positif 0,675 yang bermakna jika variabel motivasi bertambah satu satuan maka kinerja pegawai akan bertambah 0,963. Angka signifikansi sebesar 0,025 yang lebih kecil dari 0,05 maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (c)  $\beta_2$  (nilai koefisien regresi dari lingkungan kerja) sebesar 0,526 yang bermakna jika variabel lingkungan kerja bertambah satu satuan maka kinerja pegawai akan bertambah 0,963. Angka signifikansi sebesar 0,016 yang lebih kecil dari 0,05 maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (d)  $\beta_3$  (nilai koefisien regresi dari kepuasan kerja) sebesar 0,111 yang bermakna jika variabel kepuasan kerja bertambah satu satuan maka kinerja pegawai akan bertambah 0,963. Angka signifikansi sebesar 0,330 yang lebih kecil dari 0,05 maka kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil dari uji F ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120,033	3	40,011	14,302	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	128,687	46	2,789		
	Total	248,720	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber : Kuisisioner, 2020 (diolah)

Dari Tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung dengan tingkat signifikansi 0,000 (dibawah 0,005) dan sebesar 14,302 yang dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas yaitu motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

### Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien korelasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keterikatan antara variabel bebas dan variabel terikat, sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>t</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,782 <sup>a</sup>	0,611	0,489	1,672

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

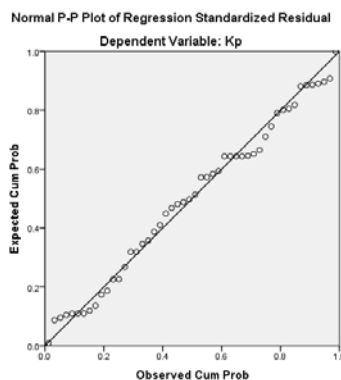
Sumber : Kuisisioner, 2020 (diolah)

Dari Table 5 diatas menunjukkan nilai R sebesar 0,782. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kuat karena > 0,50. Nilai R Square sebesar 0,611 atau 61,1%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sebesar 61,1% dan sisanya 38,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi variabel dalam penelitian ini.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Gambar grafik *normal probability plot* hasil uji normalitas ditunjukkan pada Gambar 2 sebagai berikut:



**Gambar 2**

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-PLOT

Sumber : Kuisisioner, 2020 (diolah)

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Normalitas Pendekatan Kolmogorov Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	50
Test Statistic	.070
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Kuisisioner, 2020 (diolah)

Hasil dari grafik plot normal dapat diketahui berada disepanjang mengikuti garis 45°, sedangkan nilai signifikansi Kolmogorov-smirnov pada Asymp signifikansi lebih besar dari

0,05 yaitu sebesar 0,200 maka oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal sehingga dapat dibuat dalam penelitian.

### Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai dari Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) sebagai berikut :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

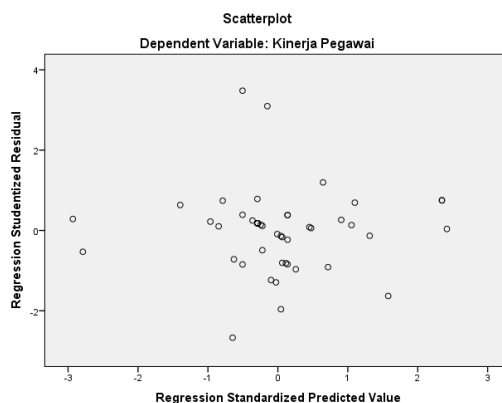
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi	0,456	2,192	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,469	2,132	Non Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,957	1,045	Non Multikolinieritas

Sumber : Kuisisioner, 2020 (diolah)

Hasil dari Tabel 7 diatas terlihat bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dinyatakan terbebas dari multikolinieritas dikarenakan nilai dari VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10.

### Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas ini dilakukan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual pada model regresi dari penelitian satu ke penelitian lain. Berikut hasil dari penelitian ini :



**Gambar 3**

Gambar Scatterplot

Sumber : Kuisisioner, 2020 (diolah)

Berdasarkan dari gambar 3 gambar scatterplot menunjukkan bahwa data tersebut diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data diatas. Oleh sebab itu berarti tidak terjadi heterokedasitas pada regresi diatas, sehingga model diatas layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variable motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Setelah dilakukan uji asumsi klasik ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini bebas dari asumsi dasar (klasik), sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji T dilakukan dalam penelitian ini untuk kesempurnaan penelitian ini.

## Pengujian Hipotesis Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis atau uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas yaitu motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Berikut adalah hasil dari uji t pada penelitian ini :

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	0,264	0,793	
Motivasi	2,326	0,025	Signifikan
Lingkungan Kerja	2,499	0,016	Signifikan
Kepuasan Kerja	0,984	0,330	Tidak Signifikan

a. Dependent Variable : KP

Sumber : Kuisisioner, 2020 (diolah)

Hasil uji hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa (1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 8 diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk motivasi adalah 0,025. Dari nilai tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan perhitungan dari tabel 8 diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk lingkungan kerja adalah 0,016. Dari nilai tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 8 diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk kepuasan kerja adalah 0,330. Dari nilai tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai positif terhadap kinerja pegawai berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka motivasi memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pos Indonesia Pusat Surabaya, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat dari uji t yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,025 yang lebih kecil dari 0,05. Dari nilai diatas maka motivasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai Kantor Pos Indonesia Pusat Surabaya.

Setiap pegawai pada Kantor Pos Indonesia Pusat Surabaya sangat membutuhkan motivasi secara terus-menerus yang diberikan oleh atasan kepada pegawai untuk membuat kinerja menjadi lebih baik. Dengan diberikannya motivasi oleh atasan pegawai akan mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena pegawai memiliki tanggung jawab atau kewajiban akan tugas yang telah diberikan kepadanya. Motivasi yang besar yang ada pada diri pegawai akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut pendapat Winardi (2016:6) motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi kinerjanya secara positif atau negatif. Hasil penelitian ini didukung oleh Setiawan dan Siagian (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan melihat uji t yang memiliki nilai sebesar 0,016 yang lebih kecil dari 0,05. Dari nilai diatas maka dapat dikatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai Kantor Pos Indonesia Pusat Surabaya.

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman maka pegawai dapat meningkatkan semangat berkerja yang tinggi sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik. Dengan sistem kerja yang baik mampu menjamin kinerja pegawai, dengan hal tersebut produktivitas kerja akan meningkat. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja dengan baik, apabila hal tersebut diperhatikan maka akan berdampak baik dan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2001:21) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik atau sesuai pegawai akan melakukan tugas atau pekerjaan dengan optimal, aman, dan nyaman. Hasil penelitian ini didukung oleh Pratama dan Wismar'ain (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian maka dapat dijelaskan kepuasan kerja memiliki nilai positif tetapi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pos Indonesia Pusat Surabaya, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil dari uji t yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,330 yang lebih besar dari 0,05. Dari nilai diatas maka kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pos Indonesia Pusat Surabaya. Yang memiliki arti bukan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai banyak faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu motivasi, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

Menurut Robbins (2015:170) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dalaha suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting bagi setiap individu dalam melakukan pekerjaan. Ketika pegawai merasa mendapatkan kepuasan kerja dari pekerjaannya, maka pegawai tersebut akan dengan senang dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan apabila pegawai belum merasakan kepuasan pada saat bekerja maka pekerjaannya akan menjadi standart atau biasa saja. Hasil penelitian ini didukung oleh Abidin (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Penutup Simpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan analisis data diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Hasil dari pengujian menunjukan bahwa motivasi mempunyai nilai yang positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pos Indonesia Pusat Surabaya. (2) Hasil dari pengujian menunjukan bahwa lingkungan kerja mempunyai nilai yang positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pos Indonesia Pusat Surabaya. (3) Hasil dari pengujian memnunjukan bahwa kepuasan kerja mempunyai nilai yang positif tetapi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pos Indonesia Pusat Surabaya.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan sebagai berikut: (1) Variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini hanya 3 variabel yaitu motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. (2) Penelitian selanjutnya hendaknya mengambil sampel yang lebih besar dan menambahkan uji beda antara manajer dengan pegawai, dengan demikian akan diperoleh hasil yang lebih memuaskan.

### **Saran**

Saran yang bisa diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pos Indonesia Pusat Surabaya antara lain : (1) Kantor Pos Indonesia Pusat Surabaya dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kepada setiap pegawai agar pegawai bersemangat dan semakin kreatif dalam bekerja. Perlu adanya penghargaan yang sesuai dengan dengan prestasi kinerja pegawai sehingga pegawai akan terpacu dalam bekerja. Motivasi yang ada dalam setiap pegawai harus dapat dipertahankan melalui breafing saat sebelum melakukan pekerjaan, memberi semangat antar pegawai, dan lain sebagainya. (2) Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman Kantor Pos Indonesia Pusat Surabaya perlu memperhatikan betul penerangan/cahaya ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, keamanan ditempat kerja. Apabila hal tersebut diperhatikan maka pegawai akan bekerja dengan senang dan nyaman sehingga tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Lingkungan kerja yang sudah nyaman harus dijaga dengan baik melalui pemberian tanggung jawab setiap pegawai membersihkan ruang baik waktu datang dan pulang. (3) Kantor Pos Indonesia Pusat Surabaya harus memperhatikan tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja sehingga pegawai dapat bekerja lebih giat. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka kinerja akan semakin meningkat. (4) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang telah digunakan dalam penelitian ini, seperti motivasi yang dapat digunakan dalam meningkatkan kinerja pegawai, lingkungan kerja juga dapat digunakan dalam meningkatkan kinerja pegawai, mengingat motivasi dan lingkungan kerja adalah variabel yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diantara kepuasan kerja yang tidak memiliki pengaruh dalam kinerja pegawai. (5) Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang tidak berpengaruh dalam kinerja pegawai. Untuk perusahaan agar harus memperhatikan suasana kerja, fasilitas, dan kerjasama antar pegawai supaya kinerja pegawai meningkat dan mendukung agar tercapainya tujuan perusahaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya Bandung
- Abidin, N. 2017. Pengaruh Kepuasan, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 1-8
- Aji, A.R. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 1-10
- Amirullah 2011. *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media. Jakarta
- Aprillia, V.D.S. 2016 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 1-10
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta
- \_\_\_\_\_ 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tujuh belas. Bumi Aksara. Jakarta

- Ismawati, I., A.K. Djaelani., A.R. Slamet. 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dibagian Produksi (Studi Kasus PT Gatra Mapan Ngijo Karangploso). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 50-53
- Mathis, R.L. dan J.H, Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Salemba Empat. Jakarta
- Pratama, Y.F. dan D.Wismar' ein. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomaju Textindo. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 1(1): 1-11
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke lima. PT Refika Aditama Bandung.
- Setiawan, A.H dan H. Siagian. 2017. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sinar Agung. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 5(3): 1-9
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeth. Bandung.
- Suryabarata, S. 2008. *Metodelogi Penelitian*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.