

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur

Ardiyanto Indra P¹, Marjoni Rachman², Imam Nazarudin Latif³
Email: antrex41@gmail.com

Magister Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan akan peningkatan kualitas kinerja aparatur sipil negara yang dipengaruhi oleh faktor motivasi, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja yang menjadi dasar untuk menilai efektivitas birokrasi pemerintahan. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui metode survei terhadap 52 pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Teori yang digunakan mengacu pada konsep motivasi dari Berelson dan Steiner, teori kepuasan kerja dari Robbins dan As'ad, serta konsep kinerja pegawai menurut Mangkunegara.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan teknik analisis jalur (path analysis) menggunakan perangkat lunak SPSS. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian eksplanatif dengan pendekatan kausalitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi, baik berupa dorongan moral maupun insentif materi, maka tingkat kepuasan dan kinerja pegawai juga meningkat. Sebaliknya, lingkungan kerja hanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, suasana kerja yang kondusif dapat mendorong peningkatan kinerja meskipun tidak serta-merta membuat pegawai merasa puas. Selain itu, kepuasan kerja terbukti menjadi variabel mediasi yang memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja, tetapi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk lebih memfokuskan perhatian pada peningkatan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan, pengakuan, serta fasilitas kerja yang mendukung pencapaian kinerja optimal.

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

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Era globalisasi saat ini, setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan bisa berjalan. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan harus diberi perhatian yang lebih serius dalam menjalani tugas – tugasnya sehingga dapat tercapainya tujuan suatu organisasi.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya agar kinerja perusahaan tetap optimal. Usaha ini dilakukan agar visi dan misi organisasi tercapai. Menciptakan kinerja yang baik tidaklah mudah, hal ini disebabkan kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel – variabel yang mempengaruhi seperti motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Mencapai kinerja karyawan yang tinggi, Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur diharuskan untuk mempekerjakan pegawai profesional, kompeten dan berpengalaman di bidangnya masing – masing. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat di ukur melalui kepuasan masyarakat, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Meningkatkan kinerja karyawannya, Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur harus memberikan motivasi untuk para karyawannya. Motivasi ini dapat berupa dorongan secara moral maupun secara materi seperti tunjangan. Dengan adanya motivasi ini, diharapkan akan lebih meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Berelson dan Steiner, motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.

Pemberian motivasi secara material adalah bentuk insentif, gaji dan upah sedangkan pemberian motivasi secara non material bisa berupa pengakuan dan penghargaan atas balas jasa yang diberikan instansi pada karyawan yang bekerja di instansi tersebut, sehingga karyawan merasa hasil kerja mereka dihargai dan diakui, dengan demikian akan timbulnya motivasi di dalam diri karyawan itu untuk bekerja lebih keras dan lebih giat lagi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah. Maka dari itu instansi harus memiliki strateginya sendiri agar dapat terciptanya lingkungan kerja yang membuat karyawannya merasa nyaman.

Menurut Nitisemito (2015:55) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diemban, karena itu sangat penting diperhatikan oleh pihak pimpinan instansi. Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan instansi. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada lingkungan kerja itu sendiri.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja, secara logikanya apabila seorang karyawan merasa puas dalam bekerja maka kinerjanya akan meningkat dan sebaliknya apabila tingkat kepuasan kerja karyawan rendah maka hal ini dapat menimbulkan gangguan dan hambatan serta ketidaklancaran suatu instansi. Ketidakpuasan para karyawan ini akan menimbulkan hal – hal yang tidak di inginkan dan dapat merugikan instansi yang bersangkutan. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja instansi itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawannya dan mengetahui keinginan – keinginan apa yang membuat karyawan merasa puas.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor – faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu pekerjaan yang dihadapinya.

Dunia pelayanan masyarakat dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan instansi. Menurut Payaman Simanjuntak, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja dapat kita ketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang di tetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Peningkatan kinerja akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia didalamnya. Kinerja individu pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu orgnisasi. Kinerja karyawan secara langsung berpengaruh terhadap citra perusahaan dimata masyarakat luas.

Metode Analisis

Tipe Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan teknik analisis jalur (Path analysis) dengan bantuan program SPSS (Statistical Package for Social Sciences). Analisis jalur merupakan bentuk metode analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, maupun secara total dari sejumlah variabel bebas (independen) terhadap sejumlah variabel – variabel terikat (dependen) pada sebuah model teoritis atau juga analisis jalur ialah pengembangan dari analisis regresi berganda.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diukur langsung oleh peneliti dengan menyebar pertanyaan yang berisikan tentang motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Survey dilakukan menyebar kuesioner secara offline kepada pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Dalam penelitian ini data sekunder yang dibutuhkan ada data tentang daftar pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Kutai Timur dan gambaran umum obyek penelitian yang menggambarkan kondisi Kabupaten Kutai Timur.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui dua teknik utama, yaitu penelitian lapangan (field research) dan penelitian kepustakaan (*library research*). Kedua teknik ini digunakan untuk memperoleh data primer maupun sekunder yang mendukung analisis terhadap permasalahan yang diteliti. Teknik ini melibatkan kegiatan observasi, wawancara, dan/atau penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan berdasarkan kriteria tertentu. Melalui interaksi langsung di lapangan, peneliti dapat menggali informasi yang aktual, relevan, serta kontekstual dengan fenomena yang diteliti.

Penelitian kepustakaan bertujuan untuk mengumpulkan data sekunder yang bersumber dari literatur, baik berupa buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian terdahulu,

dokumen resmi, maupun sumber daring yang kredibel.

Informan dan Teknik Pemilihan Informan

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 52 karyawan. Alasan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel adalah dikarenakan mewakili seluruh populasi karena jika kurang dari 100 populasi, maka dijadikan sampel penelitian semuanya, oleh karena itu peneliti mengambil 52 sampel yang diambil dari pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Definisi Konsep dan Operasional

Motivasi Kerja

Stokes (Kadarisman, 2012: 278) mengemukakan bahwa Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru

Lingkungan Kerja

Menurut (Simanjuntak, 2013:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Kepuasan Kerja

Robbins (2018:86) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu. Seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2015: 67) yang mengemukakan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja adalah hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Teknik Pengujian Validitas Data Kualitatif

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuisioner. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan cara membandingkan r-hitung dengan r-tabel. Jika r-hitung > r-tabel maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r-hitung < r-tabel maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik one shot atau satu kali pengukuran dan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item (pertanyaan atau pernyataan) dengan skor total. Menurut Ghozali (2016:53), validitas item pertanyaan ditentukan dengan cara mengkorelsikan antara skor (nilai) yang diperoleh masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total menggunakan Korelasi Pearson product Moment atau membandingkan koefisien korelasi produk momen (R hitung) dengan bilai kritisnya. Dari hasil korelasi tersebut dibagi nilai kritis pada taraf signifikan sebesar 0,05 jika koefisien korelasi hitung (R hitung) lebih besar dari nilai korelasi tabel (Rtabel) dengan nilai signifikansi (p-value) lebih kecil dari alpha 0,05, maka item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Jika sebaliknya, maka dikatakan tidak valid. Untuk mengetahui apakah nilai korelasinya signifikan atau tidak, maka uji validitas

dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Reliabilitas Data Kualitatif

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan, apakah dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah metode alpha cronbach's. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode alpha cronbach yakni dengan cara membandingkan nilai alpha dengan r tabel 0,600 (r tabel pada $\alpha = 0,05$). Uji reliabilitas ini dilakukan jika semua nilai corrected item total correlation dinyatakan valid. Pengujian koefisien alpha untuk uji reliabilitas juga menggunakan ketentuan seperti dikemukakan Sugiyono (2012: 280)

Teknik Analisis Data

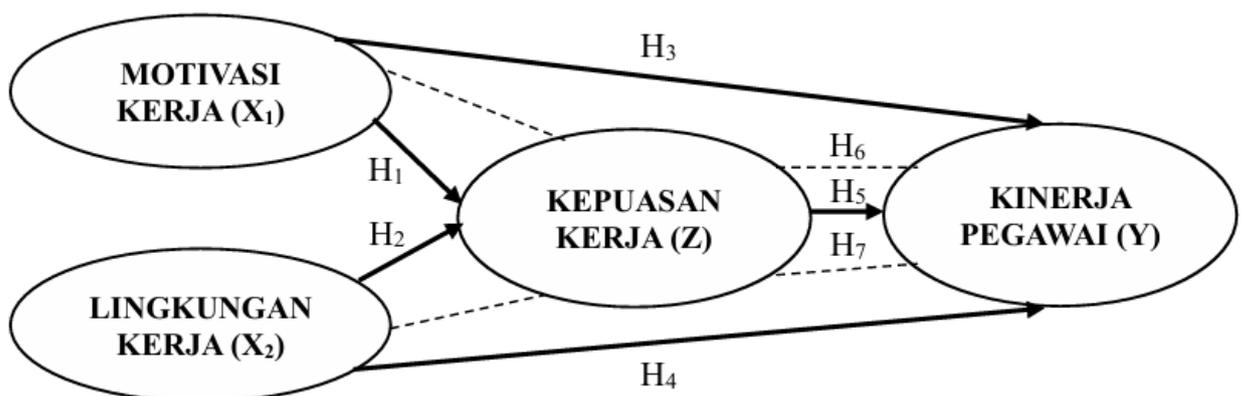
Analisa Survei

Penelitian ini akan menggunakan teknik analisis jalur (Path analysis) dengan bantuan program SPSS (Statistical Package for Social Sciences). Analisis jalur merupakan bentuk metode analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, maupun secara total dari sejumlah variabel bebas (independen) terhadap sejumlah variabel – variabel terikat (dependen) pada sebuah model teoritis atau juga analisis jalur ialah pengembangan dari analisis regresi berganda

Model Analisis

Analisis Statistik Deskriptif, Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2012: 29). Data yang akan dilihat terdiri dari rata-rata (mean), standar deviasi, nilai minimal, dan jumlah data penelitian. Statistik deskriptif penelitian ini menggunakan tabel distribusi frekuensi. Tabel distribusi frekuensi disusun bila jumlah data yang akan disajikan cukup banyak, sehingga kalau disajikan dalam tabel biasa menjadi tidak efisien dan kurang komunikatif (Sugiyono, 2012: 32). Adapun kerangka model analisis interaktif ditunjukkan dalam Gambar 2.

Gambar 1. Model Kerangka Konsep



Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

a. Analisis Substruktur 1

Z (Kepuasan Kerja) = β Motivasi + β Lingkungan Kerja (Persamaan Struktural 1)

Tabel 5.6 Uji R

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.594	.578	1.479

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Output SPSS Versi 29 (Tahun 2024)

Besarnya nilai *R square* (R^2) adalah 0.594. Nilai *R square* tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan 59,4%. Sedangkan sisanya ($100\% - 59,4\% = 40,6\%$) kemungkinan terdapat di variabel-variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

Untuk mengetahui kelayakan model regresi digambarkan angka-angka dari tabel ANOVA.

Tabel 5.7 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.099	2	78.549	35.901	<.001 ^b
	Residual	107.209	49	2.188		
	Total	264.308	51			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Output SPSS Versi 29 (Tahun 2024)

Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_a diterima dan sebaliknya. Dari tabel 5.7 diperoleh hasil F -hitung sebesar $35,901 > F$ -tabel 3.18 dan nilai sig. $0.001 < \alpha = 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.892	2.553		.741	.462
	X1	.804	.095	.767	8.427	<.001
	X2	.079	.098	.073	.807	.424

a. Dependent Variable: Z

Sumber : Output SPSS Versi 29 (Tahun 2024)

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_a diterima dan sebaliknya. Besarnya $t\text{-tabel}$ ditentukan dari $(\alpha : 2)$; $df = (n-k-1)$ hasilnya $(0,05 : 2) = 0,025$; $df = (52-2-1) = 49$. Jadi, angka $t\text{-tabel}$ yang diperoleh sebesar 1,676.

Tabel 5.9 Uji R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.636	.613	1.441

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

Sumber : Output SPSS Versi 29 (Tahun 2024)

Besarnya nilai R square (R^2) adalah 0.636. Nilai R square tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan 63,6%. Sedangkan sisanya ($100\% - 63,6\% = 36,4\%$) kemungkinan terdapat di variabel-variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Untuk mengetahui kelayakan model regresi digambarkan angka-angka dari tabel ANOVA.

Tabel 5.10 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173.816	3	57.939	27.915	<.001 ^b
	Residual	99.626	48	2.076		
	Total	273.442	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

Sumber : Output SPSS Versi 29 (Tahun 2024)

Jika $F\text{ hitung} > F\text{ tabel}$, maka H_a diterima dan sebaliknya. Dari tabel 5.10 diperoleh hasil $F\text{-hitung}$ sebesar $27,915 > F\text{-tabel}$ 3.18 dan nilai sig. $0.001 < \alpha = 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima.

Tabel 5.11 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.772	2.500		-.709	.482
	X1	.404	.145	.379	2.776	.008
	X2	.200	.096	.183	2.081	.043
	Z	.444	.139	.437	3.194	.002

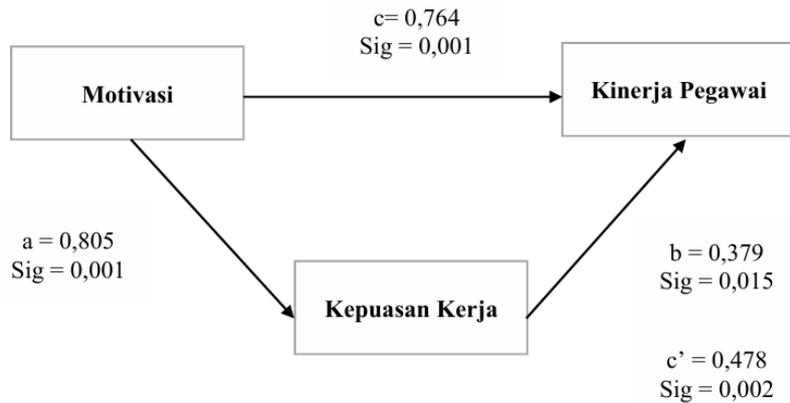
a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Output SPSS Versi 29 (Tahun 2024)

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_a diterima dan sebaliknya. Besarnya $t\text{-tabel}$ ditentukan dari $(\alpha : 2)$; $df = (n-k-1)$ hasilnya $(0,05 : 2) = 0,025$; $df = (52-3-1) = 48$. Jadi, angka $t\text{-tabel}$ yang diperoleh sebesar 1,677.

Pengujian Variabel Intervening

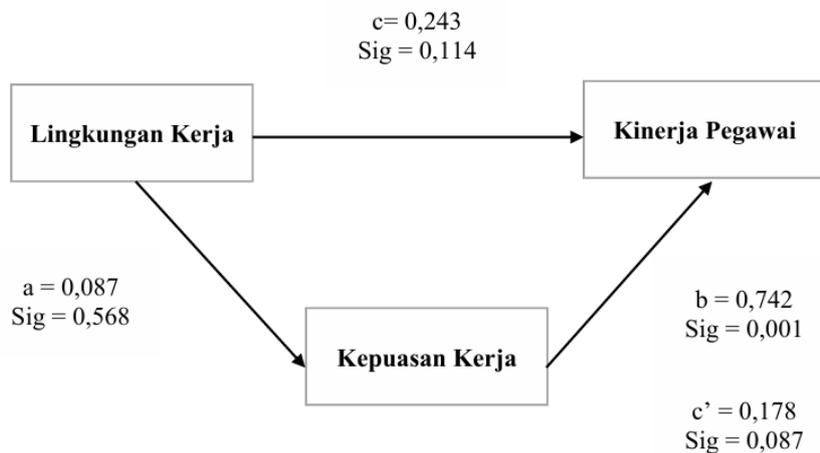
Strategi Causal Step (Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi Kepuasan Kerja)



Gambar 5.1 Strategi Causal Step

Hasil analisis ditemukan bahwa motivasi signifikan terhadap kinerja pegawai, setelah mengontrol kepuasan kerja dengan nilai sig. $0,0015 < a = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,379. Selanjutnya ditemukan direct effect c' sebesar 0,478 yang lebih kecil dari $c = 0,764$. Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam partial mediation atau terjadi mediasi, dimana. Dimana variabel motivasi mampu mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung dengan melibatkan variabel mediating kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai.

b. Strategi Causal Step (Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi Kepuasan Kerja)



Gambar 5.2 Strategi Causal Step

Hasil analisis ditemukan bahwa motivasi signifikan terhadap kinerja pegawai, setelah mengontrol kepuasan kerja dengan nilai sig. $0,742 < a = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,001. Selanjutnya ditemukan direct effect c' sebesar 0,178 yang lebih kecil dari $c = 0,243$. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak dimediasi oleh kepuasan kerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan dalam hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh motivasi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Berdasarkan analisis deskripsi kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur akan meningkat apabila dipengaruhi motivasi yang tinggi, baik itu motivasi yang berupa materi maupun non materi.

Hal ini didukung oleh penelitian Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana dan Made Subudi (2022) dan Vivi Amanah Harahap dan Wahyu Hidayat (2022) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasibuan (2021), motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam teori tersebut menjelaskan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Berdasarkan analisis deskripsi bahwa lingkungan kerja yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawainya, hal ini dikarenakan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur tidak menghiraukan lingkungan kerjanya yang berarti dalam kondisi lingkungan kerja apapun baik itu lingkungan kerja yang nyaman atau tidak nyaman tidak akan mempengaruhi kepuasan pegawai dalam pekerjaannya dan dalam kondisi apapun Pegawai akan tetap puas terhadap pekerjaannya.

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suhaila (2022) dan Eva Novemelia (2022), yang dalam penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Berdasarkan analisis deskripsi bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan kinerja Pegawai dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja Pegawai. Dimana pihak perusahaan memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja Pegawainya karena kalau Pegawainya merasa puas maka yang akan merasa untung adalah perusahaan itu sendiri. Dan hal ini sangat berpengaruh pada tujuan dari perusahaan. Selain itu, Pegawai yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreatifitas yang tinggi serta akan meningkatkan kinerjanya.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian Febri Furqon Artadi (2022) dan Titik Rosita dan Tri Yuniati (2023) yang dalam penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai.

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, dan berdasarkan hasil analisis deskripsi bahwa motivasi yang diberikan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur mempengaruhi kinerja Pegawainya. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahlian guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap Pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi. Oleh karena itu dengan adanya motivasi dan dorongan yang tepat dari seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya tentunya dapat meningkatkan semangat kerja organisasi dan tentunya kinerja Pegawai pun akan meningkat.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian Vivi Amanah Harahap dan Wahyu Hidayat (2022) dan Dody Chrisnanda (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Berdasarkan analisis deskripsi bahwa kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam Pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan kenyamanan seorang Pegawai untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat Pegawai dalam bekerja.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian Winarningsih (2022) dan Aditya Nur Pratama (2023) yang dalam penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai.

6. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Hasil analisis deskripsi bahwa kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawainya. Dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan pada pegawai baik berupa tunjangan maupun bonus yang lainnya dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan apabila tingkat kepuasan kerja seorang Pegawai termasuk tinggi, hal ini juga dapat meningkatkan kinerja Pegawainya. Dimana perusahaan memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja pegawainya karena kalau pegawainya merasa puas maka yang akan merasa untung adalah perusahaan itu sendiri.

Hal ini di dukung oleh penelitian Vivi Amanah Harahap dan Wahyu Hidayat (2022) yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi

Kepuasan Kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah

Kabupaten Kutai Timur. Berdasarkan analisis deskripsi bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Kondisi lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seorang Pegawai, semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja Pegawai tersebut meskipun tanpa adanya rasa puas terhadap pekerjaannya, kondisi lingkungan kerja akan tetap mempengaruhi kinerja dari seorang Pegawai.

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Novita Marlia (2022) yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai.

Simpulan dan Saran

Motivasi kerja, Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi dan Lingkungan kerja yang diberikan oleh instansi, baik berupa insentif finansial, penghargaan, maupun motivasi non material seperti pengakuan dan kepercayaan, maka semakin meningkat pula rasa puas pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang termotivasi akan merasa lebih dihargai dan dihormati sehingga memunculkan loyalitas dan semangat kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dalam pekerjaannya akan memiliki sikap yang lebih antusias, bertanggung jawab, dan inovatif. Hal ini mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif dan mencapai target kinerja yang ditetapkan.

Motivasi kerja juga berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang baik dari pimpinan atau organisasi mampu meningkatkan gairah kerja pegawai dan mendorong mereka untuk menunjukkan performa yang maksimal dalam setiap tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun tidak memengaruhi kepuasan, lingkungan kerja yang baik—seperti kondisi fisik ruang kerja yang nyaman, pencahayaan yang cukup, serta hubungan antarpegawai yang harmonis—tetap memberikan kontribusi penting terhadap performa kerja pegawai secara langsung.

Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Ini berarti, ketika pegawai merasa termotivasi, mereka juga akan merasa puas, dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain, kepuasan kerja memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Artinya, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tidak tergantung pada apakah pegawai merasa puas atau tidak. Lingkungan kerja tetap memengaruhi kinerja meskipun tanpa adanya kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengemukakan saran berikut ini:

Bagi Sekretariat Kabupaten Kutai Timur harus memperbaiki lingkungannya, karena hal ini dapat menurunkan kepuasan kerja dan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Peningkatan Motivasi Kerja secara Berkelanjutan. Instansi perlu memberikan perhatian lebih terhadap sistem motivasi yang diterapkan, baik dari segi material seperti insentif, tunjangan, dan bonus kinerja, maupun motivasi non-material seperti pengakuan atas prestasi kerja, pemberian tanggung jawab, peluang pengembangan karier, serta pembinaan yang bersifat personal. Diperlukan mekanisme penilaian kerja yang adil dan transparan agar motivasi tidak hanya bersifat sesaat tetapi berkelanjutan.

Ucapan Terimakasih

Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. Marjoni Rachman, M.Si dan Dr. Imam Nazarudin Latif, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing, yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan berharga dalam penyusunan penelitian ini. atas kritik dan saran konstruktif yang sangat membantu dalam penyempurnaan penelitian ini. Selain itu, saya juga mengucapkan terima kasih kepada Pemerintah Kota Pekalongan yang telah memberikan dukungan, baik dalam bentuk fasilitas maupun data yang diperlukan dalam penelitian ini. Semua kontribusi dan bantuan yang diberikan sangat berarti dalam keberhasilan penelitian ini.

Referensi

- Artana, I Wayan Arta. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus di Maya Ubud Resort dan Spa. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1.
- As'ad, Moch. 2015. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- BPS United Nation Population Fund. (2015). *Analisis Korelasi dan Regresi Linier*. Artikel. Jakarta.
- Cascio, Wayne F dan Awad, Elias M. (2021). *Human Resources Management An Information Systems Approach*. School Of Business and Organizational Sciences Florida International University: Reston Publishing company. Inc.
- Faustino Cardoso Gomes. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Ferdinand. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Flippo, Edwin B. (2016). *Principles Of Personnel Management*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha Ltd.
- Geertz, C., 2018, *Interpretations of Culture*, Basic Book Inc., New York.
- Ghozali, Imam. 2011. *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harsono, J., dan Santoso, S. 2016. Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo. *Jurnal Penelitian Humaniora*, Edisi Khusus, Juni 2006: 115-125. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Helmi, Avin Fadilla (2016). *Disiplin Kerja*. *Buletin Psikologi*, Tahun IV, Nomor. 2, Desember 2016.
- Hutahaean, M., Harefa, T. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Nias Utara (Laporan Penelitian), Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen, 2019. URL: <http://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/4744>
- Ivancevich, John M. (2020). *Human Resource Management*. New York: The McGraw Hill Company
- Kadarisman M. (2012) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Khasanah, Uswatun. 2004. *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi*. Yogyakarta: Harapan Utama.

- Kusnan, A., dan Airlangga, U. 2014. Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi ASIA* Vol, 4(2). Surabaya. Malang.
- Mahmudi. 2020. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri dan Hubeis, Aida Vitayala. 2017. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manullang. 2020. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang M dan Marimot AMH Manullang. (2016). *Manajemen Personal*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Octarina, Arischa. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun. *Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi*.
- Pujiyanti dan Isroah. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis. *Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia*. Vol 2, No 1. Hlm. 184-207. Diakses dari <http://journal.uny.ac.id/index.php/jkpai/article/view/1191/1002>. Pada 14 Januari 2020.
- Rahardjo, Dawam. 2021. *Etika Ekonomi dan Manajemen*. Yogyakarta: Tiara Wicana.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi*. Jakarta: Muri Kencana.
- Rosmiani. 2016. *Etos Kerja Nelayan Muslim Di Desa Paluh Sebaji Deli serdang Sumatera utara; Hubungan Antara kualitas Keagamaan dengan Etos Kerja*. Thesis. Jakarta: Kerja Sama Program Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri Jakarta dan Pasca Sarjana UI Jakarta.
- Salamun, Sumardi, Sadilah, Emiliana, Sumintarsih, Sudijono, dan Suhartinah. 2015. *Persepsi Tentang Etos Kerja: Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI.
- Saleha. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 3, Maret 2016 hlm 196-203 ISSN: 2302-2019.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. (2015). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Berkas Anugrah. *Jurnal*. Bali: Universitas Udayana.
- Simamora, H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sinamo, Jansen H. 2011. *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. PT Spirit Mahardika. Jakarta.
- Sinamo, Jansen. 2011. *Delapan Etos Kerja Professional*. Jakarta: Institut.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2015). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar. 2020. Definisi Etos Kerja. *Jurnal (online)* <http://jurnal-sdm.com/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html> (diakses tanggal 21 Februari 2020).
- Soewarso, Rahardjo, Subagyo, dan Utomo. 2015. *Persepsi Tentang Etos Kerja Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat*. Jakarta: CV. Bupara Nugraha.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Admisistrasi*. Bandung : CV Alfabeta.
- Suriansyah. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 1, No 1, Maret 2015, hal 104 – 113.

Suzanto, Boy. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta). *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship* Vol. 8, No. 2, Oktober 2014, 123-136 ISSN 2443-0633.

Syamsi, Ibnu. 2011. *Organisasi dan Manajemen*, Fisipol UGM, Yogyakarta.

Tasmara, Toto. 2012. *Membangun Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Pers.

Tika, Pabunda. (2020). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.