

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDISASI KEPUASAN  
KERJA (STUDI INSTANSI KECAMATAN KEPANJENKIDUL  
KOTA BLITAR)**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**M.OKKY FAIZAL EFFENDI**

**NIM: 18510109**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK  
IBRAHIM**

**MALANG**

**2022**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI KEPUASAN  
KERJA (STUDI INSTANSI KECAMATAN KEPANJENKIDUL  
KOTA BLITAR)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen (SM)



**Oleh:**

**M.OKKY FAIZAL EFFENDI**

**NIM: 18510109**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK  
IBRAHIM**

**MALANG**

**2022**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI KEPUASAN  
KERJA (STUDI INSTANSI KECAMATAN KEPANJENKIDUL  
KOTA BLITAR)**

**SKRIPSI**

Oleh  
**M. OKKY FAIZAL EFFENDI**  
NIM : 18510109

Telah Disetujui Pada Tanggal 8 September 2022

**Dosen Pembimbing,**



**Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si**  
NIP. 197202122003121003

Disahkan Oleh:  
Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**  
NIP. 197406042006041002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI KEPUASAN  
KERJA (STUDI INSTANSI KECAMATAN KEPANJENKIDUL  
KOTA BLITAR)

SKRIPSI

Oleh

**M. OKKY FAIZAL EFFENDI**

NIM : 18510109

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Pada 23 September 2022

Susunan Dewan Penguji:

Tanda  
Tangan

1 Penguji I

**Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM**

NIP : 197311172005011003



2 Penguji II

**Rini Safitri, M.M**

199303282019032016



3 Penguji III

**Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si**

197202122003121003



Disahkan Oleh:  
Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**

NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Okky Faizal Effendi  
NIM : 18510109  
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI KEPUASAN KERJA (STUDI INSTANSI KECAMATAN KEPANJENKIDUL KOTA BLITAR)** adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya dikemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun

Malang, 6 Oktober 2022

Hormat saya,



M. Okky Faizal Effendi

NIM: 18510109

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

### *Alhamdulillahirabbil'aalamiin*

Puji Syukur saya persembahkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan banyak rahmat dan hidayahnya kepada saya, shalawat serta salam saya tunjukan atas kehadiran Nabi besar Muhammad SAW yang selalu menjadi tauladan bagi umatnya.

Saya persembahkan skripsi ini untuk:

*Pertama*, untuk kedua orang tua yang saya cintai dan hormati, Bapak Chairul Effendi dan Ibu Dewi Koornasari. Terima kasih atas didikan dan kasih sayang yang telah engkau berikan hingga akhirnya biasa seperti sekarang ini

*Kedua*, untuk Guru dan Dosen yang telah mendidik dan memberikan ilmu serta pengalamannya kepada saya

*Ketiga*, untuk semua teman-teman serta sahabat yang selalu memberikan motivasi serta dukungan kepada saya

## **MOTTO**

“Selalu berusaha dan memberikan yang terbaik untuk menggapai sebuah mimpi”

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiratan Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar)”.

Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni di dalam Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof Dr. HM. Zainuddin, M.A. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE, MM. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Bapak Prof. Achmad Sani Supriyanto, M. Si. Selaku dosen pembimbing tugas skripsi ini.
6. Ibu Mardiana, SE., MM. Selaku dosen wali.
7. Ibu, Bapak, adik dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spiritual.

8. Teman-teman terdekat yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
9. Teman-teman Manajemen 2018 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwasanya penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak.  
Amin ya Robbal ‘Alamin

## DAFTAR ISI

### HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab) .....	xvi

### BAB. I PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian .....	13
1.4 Manfaat Penelitian .....	14

### BAB. II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu.....	16
2.2 Kajian Teori .....	31
2.2.1 Teori Perspektif Psikologi .....	31
2.2.2 Motivasi .....	34
2.2.2.1 Definisi Motivasi.....	34
2.2.2.2 Faktor Motivasi .....	35

2.2.2.3 Indikator Motivasi .....	38
2.2.3 Lingkungan Kerja .....	40
2.2.3.1 Definisi Lingkungan kerja.....	40
2.2.3.2 Faktor Lingkungan Kerja .....	41
2.2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja .....	43
2.2.4 Kepuasan Kerja.....	45
2.2.4.1 Definisi Kepuasan Kerja .....	47
2.2.4.2 Faktor Kepuasan Kerja.....	46
2.2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	47
2.2.5 Kinerja Pegawai.....	48
2.2.5.1 Definisi Kinerja Pegawai .....	48
2.2.5.2 Indikator Kinerja Pegawai.....	49
2.3 Hubungan Variabel .....	51
2.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.....	51
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	51
2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	52
2.3.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.....	52
2.3.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	53
2.3.6 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi Kepuasan Kerja .....	54
2.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi Kepuasan Kerja.....	54
2.4 Model Konsep .....	55
<b>BAB. III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	59
3.2 Lokasi Penelitian.....	59
3.3 Populasi dan Sampel .....	60
3.3.1 Populasi .....	60

3.3.2 Sampel .....	60
3.4 Teknik Pengambilan Data .....	61
3.5 Data dan Jenis Data .....	62
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	63
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	64
3.8 Skala Pengukuran .....	66
3.9 Uji Instrumen .....	66
3.9.1 Uji Validitas .....	66
3.9.2 Uji Reliabilitas .....	67
3.10 Uji Asumsi .....	67
3.10.1 Uji Normalitas .....	67
3.10.2 Uji Linearitas .....	67
3.10.3 Uji Heteroskedastisitas .....	68
3.10.4 Uji Multikolinearitas .....	68
3.11 Analisis Data .....	68
3.10.1 Deskriptif .....	68
3.10.2 Path Analysis .....	69
<b>BAB. IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil .....	70
4.1.1 Gambaran Umum Object Penelitian .....	70
4.1.1.1 Gambaran Instansi .....	70
4.1.1.2 Visi dan Misi .....	72
4.1.1.3 Struktur Organisasi .....	74
4.1.1.4 Deskripsi Jabatan .....	75
4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden .....	91
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....	93
4.1.3.1 Variabel Motivasi Kerja .....	93

4.1.3.2 Variabel Lingkungan Kerja.....	95
4.1.3.3 Variabel Kepuasan Kerja .....	97
4.1.3.4 Variabel Kinerja Pegawai.....	98
4.1.4 Uji Instrumen .....	100
4.1.4.1 Uji Validitas .....	100
4.1.4.2 Uji Reliabilitas.....	103
4.1.5 Uji Asumsi .....	104
4.1.5.1 Uji Normalitas .....	104
4.1.5.2 Uji Linearitas .....	105
4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas .....	105
4.1.5.4 Uji Multikolinearitas .....	107
4.1.6 Pengembangan Diagram Jalur .....	107
4.1.7 Goodness of Fit Model .....	108
4.1.7.1 Koefisien Determinasi.....	108
4.1.7.2 Koefisien Determinasi Total .....	109
4.1.8 Pengujian Hipotesis .....	110
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian .....	114
<b>BAB. V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	140
5.2 Saran.....	142

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Analisis Data Permasalahan.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	64
Tabel 4.1 Karakteristik Responden .....	91
Tabel 4.2 Kriteria Interpretasi Skor .....	93
Tabel 4.3 Motivasi Kerja.....	94
Tabel 4.4 Lingkungan Kerja .....	96
Tabel 4.5 Kepuasan Kerja.....	97
Tabel 4.6 Kinerja Pegawai .....	99
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas.....	100
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Reliabilitas .....	103
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas .....	104
Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas .....	105
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	107
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi.....	108
Tabel 4.13 Pengujian Hipotesis 1-5 .....	110
Tabel 4.14 Pengujian Hipotesis 6-7 .....	110

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	55
Gambar 3.1 Bentuk Diagram Jalur.....	69
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	74
Gambar 4.2 Grafik Heteroskedastisitas.....	106
Gambar 4.3 Pengembangan Diagram Jalur.....	107

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Uji Validitas
- Lampiran 2 Uji Reliabilitas
- Lampiran 3 Uji Normalitas
- Lampiran 4 Uji Linearitas
- Lampiran 5 Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 6 Uji Multikolinearitas
- Lampiran 7 Uji Hipotesis
- Lampiran 8 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 9 Tabulasi Hasil Kuesioner
- Lampiran 10 Surat Penelitian
- Lampiran 11 Biodata Peneliti
- Lampiran 12 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme
- Lampiran 13 Bukti Konsultasi

## ABSTRAK

M. Okky Faizal Effendi. 2022. Skripsi, Judul: “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar).”

Pembimbing : Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, M. Si

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, Kinerja pegawai

---

Tujuan suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja yang dihasilkan pegawai, apabila pegawai memiliki kinerja yang baik maka akan mempengaruhi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya begitu juga sebaliknya apabila kinerja yang dihasilkan tidak baik maka akan mempersulit suatu organisasi dalam mengapai tujuannya. Terlebih lagi di waktu pandemi Covid-19 seperti sekarang ini pastinya dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai. Terlebih instansi tersebut berhubungan langsung dengan masyarakat yang pastinya apabila kinerja yang dihasilkan tidak baik maka akan berpengaruh terhadap masyarakat sekitar serta pemerintahan kota Blitar itu sendiri. Terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri yaitu antara lain motivasi yang dimiliki pegawai, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan di Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar, teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi populasi untuk dipilih menjadi sampel. Total sampel yang diperoleh sebanyak 80 sampel dari 100 populasi, dengan skala pengukuran menggunakan skala linkert. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Studi penelitian menggunakan IBM SPSS Statistic Versi 25. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur dengan tahapan model pengukuran uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan pengujian hipotesis.

Perolehan hasil dari penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi nya diperoleh hasil signifikan. Sedangkan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi kepuasan kerja tidak terdapat pengaruh signifikan.

## ABSTRACT

M. Okky Faizal Effendi. 2022. *Thesis, Title: " The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction (Study of Institutions in kecamatan kepanjenkidul kota Blitar)."*

*Supervisor:* Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, M. Si

*Keywords:* Motivation, work environment, job satisfaction, employee performance

---

*The purpose of an organization is inseparable from the performance produced by employees, if employees have good performance, it will affect an organization in achieving its goals and vice versa if the resulting performance is not good it will make it difficult for an organization to achieve its goals. Moreover, during the Covid-19 pandemic, as it is now, it can certainly affect the performance produced by employees. Moreover, these agencies are directly related to the community, of course, if the performance produced is not good, it will affect the surrounding community and the government of the city of Blitar itself. There are several things that can affect the performance of the employee himself, namely the motivation of the employee, the work environment, and employee job satisfaction*

*This research was conducted at the Kepanjenkidul District Agency, Blitar City, the technique used in sampling is probability sampling, namely the sampling technique provides the same opportunity or opportunity for the population to be selected as a sample. The total sample obtained is 80 samples from 100 populations, with a measurement scale using the linkert scale. This research is quantitative research. The research study uses IBM SPSS Statistics Version 25. The data analysis technique uses path analysis with the stages of measuring the validity test, reliability test, normality test, linearity test, heteroscedasticity test, multicollinearity test and hypothesis testing*

*The results of the study show that the work environment and satisfaction have a significant effect on employee performance, while motivation does not have a significant effect on employee performance. Motivation has a significant effect on job satisfaction while the work environment has no significant effect on job satisfaction. The effect of motivation on employee performance with job satisfaction as a mediation obtained significant results. Meanwhile, the work environment on employee performance mediated by job satisfaction has no significant effect.*

## نبذة مختصرة

محمد عقي فيصل أفندي. 2022 الرسالة ، العنوان : "تأثير الدافع وبيئة العمل على أداء الموظف بوساطة الرضا الوظيفي (دراسة المؤسسات في منطقة كيبانجينكيدول ، مدينة بليتان) المشرف: احمد ساني سوبريانتو

الكلمات الرئيسية: الدافع ، بيئة العمل ، الرضا الوظيفي ، أداء الموظف

الغرض من المنظمة لا ينفصل عن الأداء الذي ينتجه الموظفون ، إذا كان أداء الموظفين جيداً ، فسيؤثر ذلك على المنظمة في تحقيق أهدافها والعكس صحيح إذا كان الأداء الناتج غير جيد ، فسوف يجعل كما هو الحال الآن ، Covid-19 من الصعب على المنظمة تحقيق أهدافها. علاوة على ذلك ، خلال جائحة يمكن أن يؤثر بالتأكيد على الأداء الذي ينتجه الموظفون. علاوة على ذلك ، ترتبط هذه الوكالات ارتباطاً ، مباشراً بالمجتمع ، بالطبع ، إذا لم يكن الأداء المنتج جيداً ، فسيؤثر على المجتمع المحيط وحكومة مدينة بليتان نفسها. هناك العديد من الأشياء التي يمكن أن تؤثر على أداء الموظف نفسه ، وهي تحفيز الموظف ، وبيئة العمل ، ورضا الموظف الوظيفي.

تم إجراء هذا البحث في وكالة منطقة كيبانجينكيدول ، مدينة بليتان ، والتقنية المستخدمة في أخذ العينات هي أخذ العينات الاحتمالية ، أي أن تقنية أخذ العينات توفر نفس الفرصة أو الفرصة للسكان ليتم اختيارهم كعينة. العينة الإجمالية التي تم الحصول عليها هي 80 عينة من 100 مجموعة ، مع مقياس قياس IBM هذا البحث هو بحث كمي. تستخدم الدراسة البحثية الإصدار 25 من linkert. باستخدام مقياس تستخدم تقنية تحليل البيانات تحليل المسار مع مراحل قياس اختبار الصلاحية ، SPSS Statistics. واختبار الموثوقية ، واختبار الحالة الطبيعية ، واختبار الخطية ، واختبار التغايرية ، واختبار الخطية المتعددة ، واختبار الفرضيات.

أظهرت نتائج الدراسة أن بيئة العمل والرضا لهما تأثير كبير على أداء الموظف ، بينما التحفيز ليس له تأثير كبير على أداء الموظف. الدافع له تأثير كبير على الرضا الوظيفي بينما بيئة العمل ليس لها تأثير كبير على الرضا الوظيفي. أثر التحفيز على أداء الموظف مع الرضا الوظيفي كوسيط حصل على نتائج مهمة. وفي الوقت نفسه ، فإن بيئة العمل على أداء الموظف بوساطة الرضا الوظيفي ليس لها تأثير كبير.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Salah satu hal yang menjadi perhatian utama suatu organisasi adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola sumber daya manusia. Terlebih lagi dimasa pandemi Covid-19 yang pastinya mempengaruhi kinerja dari pegawai. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor kinerja pegawai yang diharapkan dapat memberikan kinerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan yang di inginkan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja dari pegawai. Tujuannya agar kinerja organisasi tetap optimal sehingga visi dan misi dapat tercapai. Menciptakan kinerja yang baik tidaklah mudah untuk dilakukan terlebih lagi dimasa pendemi Covid-19. Terdapat beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai seperti motivasi, lingkungan kerja pegawai, dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Variabel-variabel tersebut akan menjadi variabel yang diteliti di dalam penelitian ini.

Perlunya motivasi pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan, tujuan dari adanya motivasi ini diharapkan pegawai dapat lebih fokus terhadap tujuan yang diinginkan suatu organisasi tentu saja hal ini dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai. menurut pendapat dari Robbins dan Judge (2008: 222) menyatakan bahwa motivasi merupakan sebuah proses yang dapat menyebabkan intensitas, arah dan usaha yang tekun terhadap suatu individu untuk mencapai puncak

. Motivasi dapat berupa dorongan secara moral dan material. Pemberian motivasi secara material dapat berupa insentif, upah, dan gaji yang didapatkan pegawai sedangkan secara moral dapat berupa penghargaan, balas jasa, dan pengakuan yang diberikan organisasi terhadap pegawai. Dengan terpenuhinya dorongan secara material dan moral pegawai akan merasa bahwa yang dilakukan mereka dihargai dan diapresiasi oleh pihak organisasi sehingga hal tersebut menyebabkan timbulnya motivasi di dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi dari sisi keislaman menurut hadits yang dikemukakan oleh (HR. Ath-Thabrani dan Al-bazzr) dalam riwayat hadits mengatakan bahwa bangunlah di pagi hari untuk mencari rezeki dan kebutuhanmu, sesungguhnya di waktu pagi hari terdapat berkah dan keberuntungan. Hadits tersebut berhubungan dengan hadits yang dikemukakan oleh (HR. Armad) menyatakan sesungguhnya Allah menyukai hamba yang berkarya dan terampil, barang siapa bersusah payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahidin di jalan Allah. Penjelasan yang dikemukakan di dalam kedua hadits tersebut dapat disimpulkan bahwa Allah sangat menyukai orang-orang yang memiliki motivasi ketika bekerja bahkan pahala yang akan didapatkan setara dengan para mujahidin di jalan Allah. Terdapat juga Ayat di dalam Al-Qur'an yang mendukung kedua hadits tersebut seperti (QS. Al-Jumu'ah: 10) ayat tersebut menjelaskan mengenai setiap manusia yang ada di bumi diharuskan memiliki dorongan untuk menjadi pribadi yang lebih baik lagi di dalam dirinya, dikarenakan Allah hanya memberikan karunia, rahmat dan rezekinya kepada orang yang memiliki semangat dan motivasi yang kuat di dalam dirinya.

Lingkungan kerja pegawai memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti penerangan, suhu udara, dan lain sebagainya, sedangkan kondisi non fisik dapat berupa kerja sama antar pegawai, tanggung jawab. Lingkungan yang sesuai dengan pegawai dapat mendukung kinerja sehingga pegawai nyaman dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Menurut Siagian (2014: 56) lingkungan kerja merupakan kondisi lingkungan dimana pegawai yang berada di dalam perusahaan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Maka dari itu penting sekali untuk diperhatikan oleh pihak organisasi agar kinerja maupun tujuan yang ingin dicapai dapat berjalan dengan lancar. Menurut hadits yang diriwayatkan oleh (HR. Bukhari dan Ahmad), mengatakan bahwa jika suatu hari terjadi kiamat sementara salah satu dari kalian terdapat sebuah tunas maka jika dia mampu untuk menanam tanaman tersebut maka tanamlah. Hadits lain yang berkaitan dengan pendapat hadits diatas menurut (HR. Muslim) menyatakan bahwa tidaklah seorang muslim menanam sebuah pohon lalu ada yang memakannya baik oleh manusia, keledai, atau burung kecuali itu akan menjadi sedekah baginya hingga nanti di hari akhir. Dari kedua hadits tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa sebesar maupun sekecil apapun perbuatan baik seseorang terhadap lingkungan sekitarnya maka akan menjadi pahala untuk diri kita sendiri. Kedua hadits tersebut didukung penjelasan dari ayat Al-Qur'an (QS. Al-Qasas: 77), ayat tersebut menyatakan bahwa Allah melarang manusia untuk merusak lingkungan dan justru di dalam ayat tersebut menyuruh manusia untuk berbuat baik dan memelihara lingkungan serta dilarang untuk berlaku buruk terhadap sesama makhluk Allah.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang dilakukan pegawai. Logikanya apabila seorang pegawai merasa puas dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja yang diberikan menjadi lebih baik bahkan kinerja yang diberikan menjadi lebih meningkat dari sebelumnya. Menurut pendapat (Suyonto, 2012: 26) menyatakan bahwa keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Menurut hadits yang diriwayatkan Abu Hurairah RA Rasulullah pernah bersabda lihat orang yang di bawahmu dan jangan lihat orang yang berada di atasmu dengan begitu maka kamu tidak menganggap kecil nikmat Allah yang kamu terima (HR. Bukhari Muslim). Hadits tersebut mengharuskan kita untuk bersyukur kepada Allah dengan segala kenikmatan yang diberikan kepada kita. Terdapat surat di dalam Al-Qur'an yang menambahkan mengenai kepuasan kerja ini yaitu (QS. At-Taubat: 59) di dalam ayat tersebut mengatakan bahwa setiap apa yang dilakukan manusia pasti terdapat imbalan baik itu perbuatan yang baik maupun buruk. Ketekunan di dalam bekerja akan membuat pekerjaan yang dilakukan dihargai oleh orang lain sehingga kita akan merasakan puas.

Kinerja pegawai merupakan suatu proses yang dilakukan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai untuk memenuhi tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2016: 67) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang dilakukan dapat diukur jika terdapat pegawai yang memiliki kriteria keberhasilan sebagai tolak ukurannya, begitu juga

sebaliknya. Peningkatan kinerja pegawai akan membuat tujuan yang diinginkan organisasi dapat dicapai sehingga sangat penting sekali untuk meningkatkan kinerja dari pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil temuan yang didapatkan berupa variabel, populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian sehingga dari perbedaan tersebut menjadikan dasar *research gap* penelitian ini. Hasil penelitian ini berdasarkan

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh (Sofyan et al, 2017: 86) dan (Noviyana & Pratolo, 2018: 141) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa motivasi yang dimiliki pegawai dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai. Sedangkan menurut penelitian (Adha et al, 2019: 57) hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang didapatkan pegawai tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh (potu, 2013: 1216) dan (Adha et al, 2019: 57) diperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja secara langsung dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai. Sedangkan dengan tema yang sama yang dilakukan (Sabilalo et al, 2020: 560) diperoleh hasil

penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dari pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tempat pegawai bekerja tidak menunjukkan adanya pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang diteliti oleh (Amirulah & Latief, 2020: 784) dan (Arif, 2019: 121) perolehan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara langsung dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai. Sedangkan menurut penelitian (Nabawi, 2019: 180) hasil yang diperoleh menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan pegawai tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja menurut penelitian yang dilakukan (Khadir, 2017: 71) dan (Saputra & Mulia, 2020: 25) diperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Sedangkan menurut (Dhermawan et al, 2012: 179) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan yang didapatkan pegawai. Hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh secara langsung yang ditimbulkan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menurut pendapat (Irma & Yusuf, 2020: 67) dan (Ismail & Cholid, 2020: 576) diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan yang dirasakan pegawai. Sedangkan menurut (Dhermawan et al, 2012: 179) hasil penelitian yang didapatkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara langsung antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan yang diteliti oleh (Sumarno et al, 2022: 11) dan (Dewi et al, 2021: 1249) hasil yang didapatkan menyatakan bahwa motivasi dengan dimediasi kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa secara tidak langsung motivasi dengan dimediasi kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian (Setyowati, 2018: 11) hasil penelitian didapati bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dengan dimediasi kepuasan kerja secara tidak langsung tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh (Gunapatra, 2017: 68) dan (Putri, 2022: 1359) hasil penelitian didapati bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi kepuasan kerja menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan terhadap

kinerja pegawai. Maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang dimediasi kepuasan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad, 2019: 33) hasil penelitiannya menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dengan dimediasi kepuasan kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai.

Terdapat ketidakkonsistenan hasil yang didapatkan di dalam penelitian terdahulu sehingga penelitian ini perlu dilakukan kembali. Tujuan dan kelangsungan suatu organisasi bergantung pada kualitas kinerja yang diberikan pegawai. Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar. Diketahui Instansi tersebut merupakan kantor pelayanan masyarakat apabila kinerja yang diberikan pegawai optimal maka akan berdampak terhadap masyarakat begitu juga sebaliknya apabila kinerja pelayanan yang diberikan tidak optimal akan berdampak terhadap masyarakat sekitar Kecamatan serta Instansi maupun pemerintahan Kota Blitar itu sendiri. Akibat dari merebaknya virus Covid-19 pastinya berdampak terhadap kinerja pegawai. Hasil observasi dan wawancara diperoleh analisis data permasalahan:

**Tabel 1.1 Analisis Data Permasalahan**

Analisis Data	Permasalahan	Kemungkinan Penyebab
Motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai	1. Penurunan semangat dalam melakukan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Ketatnya protokol kesehatan menurunkan motivasi di dalam diri pegawai</li> <li>b. Lingkungan sekitar tidak mendukung pekerjaan pegawai itu sendiri entah itu dari sisi lingkungan sosial atau lingkungan tempat kerja yang tidak kondusif</li> <li>c. Pemberian insentif yang tidak sesuai harapan sehingga mempengaruhi motivasi dan kepuasan yang diperoleh</li> </ul>
	2. Keterlambatan laporan yang diberikan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Terdapat pegawai yang terkena covid-19 sehingga tidak bisa melakukan pekerjaannya</li> <li>b. Lingkungan sekitar instansi di lakukan isolasi sehingga pengerjaan nya menjadi tidak maksimal</li> <li>c. kurangnya peralatan yang memadai untuk menunjang pekerjaannya</li> </ul>
	3. Pelayanan masyarakat tidak optimal	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Terdapat pembatasan pelayanan akibat adanya Covid-19</li> <li>b Peralatan yang dibutuhkan tidak memadai sehingga mempengaruhi pelayanan masyarakat</li> </ul>
	4. Pegawai tidak merasa nyaman dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Lingkungan kerja yang tidak bersih mempengaruhi kepuasan dan motivasi yang diperoleh pegawai.</li> <li>b. Akibat dari pandemi Covid-19 yang menyebabkan pegawai selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya sehingga mempengaruhi kepuasan pegawai tersebut.</li> </ul>
	5. Penurunan produktivitas pegawai dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Akibat pandemi Covid-19 menyebabkan motivasi kerja pegawai menurun sehingga mempengaruhi kepuasan dan produktifitas kinerja pegawai itu sendiri</li> <li>b. Lingkungan kerja yang tidak mendukung produktifitas kerja pegawai</li> <li>c. Pemberian insentif gaji maupun tunjangan tidak sesuai</li> <li>d. Terdapat pegawai yang terkena virus Covid-</li> </ul>

		19 sehingga lingkungan instansi dilakukan isolasi
--	--	---

Dengan pegawai yang ada di lingkup instansi tersebut diketahui terdapat beberapa indikator dari sisi kuantitas kinerja dari pegawai sehingga menyebabkan terkendala nya kinerja dari pegawai. Terkendala nya ini berupa terdapat pegawai yang terkena Covid-19 sehingga lingkungan sekitar dilakukan isolasi, keterlambatan laporan yang didapatkan akibat dari isolasi lingkungan instansi, protokol kesehatan yang menyebabkan pegawai tidak merasakan kenyamanan dalam bekerja. Akibat dari hal tersebut menyebabkan pelayanan umum secara langsung menjadi berkurang sehingga dilakukan pelayanan online. Hasil observasi dan wawancara yang didapatkan diketahui bahwa ketidakpuasan dan ketidaknyamanan akan berdampak terhadap motivasi pegawai, lingkungan kerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai sehingga mempengaruhi kinerja dari pegawai. Berdasarkan latar belakang tersebut mendorong peneliti untuk meneliti bagaimana upaya yang dilakukan pihak Instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga diperoleh judul penelitian **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar)”**. Pengambilan objek penelitian di Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar tersebut dikarenakan terdapat beberapa permasalahan yang menarik untuk diteliti. Apabila kinerja pegawai instansi tidak berjalan dengan optimal maka akan mempengaruhi pelayanan masyarakat sekitar, nama baik instansi dan pemerintahan, serta terkendala nya tugas yang telah diberikan pemerintah terhadap instansi tersebut.

Ditambah lagi efek pandemi Covid-19 yang kemungkinan besar dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh secara langsung motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar?
2. Apakah terdapat pengaruh secara langsung lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar?
3. Apakah terdapat pengaruh secara langsung kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar?
4. Apakah terdapat pengaruh secara langsung motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) Instansi kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar?
5. Apakah terdapat pengaruh secara langsung antara lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar?
6. Apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung antara motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai mediasi Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar?
7. Apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung antara motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai mediasi Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh secara langsung antara motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar
2. Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh secara langsung antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar
3. Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar
4. Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh secara langsung antara motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar
5. Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh secara langsung antara lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar
6. Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh secara tidak langsung antara motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan Kerja (Z) sebagai mediasi Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar

7. Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh secara tidak langsung antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai mediasi Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Secara Teoritis**

Untuk memberikan sebuah informasi akademis, wawasan dan pengetahuan mengenai seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai serta pengaruhnya apabila dimediasi kepuasan kerja. Pembaruan hasil penelitian yang diperoleh di dalam penelitian ini yaitu apabila kinerja tidak berjalan dengan optimal akan mempengaruhi pelayanan masyarakat, nama baik Instansi dan Pemerintahan Kota Blitar, serta dapat mempengaruhi terkendalanya penyelesaian tugas yang diberikan oleh Pemerintahan Kota Blitar itu sendiri.

##### **2. Secara Praktis**

###### **a. Bagi Mahasiswa**

Bagi mahasiswa adalah untuk menambah referensi serta wawasan untuk generasi selanjutnya yang ingin meneliti berkaitan mengenai tema yang sama. Mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi terhadap kinerja pegawai.

###### **b. Bagi Perguruan Tinggi**

sebagai kontribusi dari penulis untuk menambah keilmuan dan karya ilmiah yang biasa disimpan di dalam Perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

c. Bagi Instansi Kecamatan Kepanjenkidul

Sebagai bahan rujukan atau acuan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan pengaruh motivasi, lingkungan kerja serta kepuasan kerja yang diterima pegawai di Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil dari referensi penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan untuk menambah materi yang digunakan di dalam penelitian ini. Penelitian yang dilakukan (Sofyan et al, 2017: 86), Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Soppen. Perolehan hasil menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa secara langsung motivasi mampu mempengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai.

Noviyana dan pratolo (2018: 141), Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Instansi Pemerintah dengan Akuntabilitas Publik sebagai *Intervening* (Studi pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten). Diperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa motivasi yang diperoleh pegawai berpengaruh langsung terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai

Adha et al (2019: 57), Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa motivasi yang diperoleh belum mampu mempengaruhi kinerja pegawai sedangkan lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai

Potu (2013: 1216), Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Studi Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Perolehan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai.

Sabilalo et al (2020: 560), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai

Amirulah dan Latief (2020: 784), Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. Perolehan hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja

memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai.

Arif (2019: 121), Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Nabawi (2019: 180), Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Dinas Pekerjaan Penelitian dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang). Perolehan hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang diperoleh pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai.

Khadir (2017: 71), Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat dikatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dihasilkan pegawai.

Dhermawan et al (2012: 179), Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerja Umum Provinsi Bali. Hasil penelitian

menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat dikatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja yang diperoleh pegawai tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan yang diperoleh pegawai.

Saputra dan Mulia (2020: 25), Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. Perolehan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Dapat dikatakan bahwa motivasi yang diperoleh pegawai dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Irma dan Yusuf (2020: 67), Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima). Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan yang dihasilkan pegawai.

Ismail dan Cholid (2020: 576), Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. Perolehan hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang diperoleh pegawai memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Sumarno et al (2022: 11), dengan judul Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi (Studi di Wilayah Kecamatan Purworejo Kota Pasuruan). Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi dengan dimediasi kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dikatakan motivasi dengan dimediasi kepuasan kerja secara tidak langsung mampu mempengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai.

Dewi et al (2021: 1249), Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Sosial Kota Denpasar. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi dengan dimediasi kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa motivasi dengan dimediasi kepuasan kerja secara tidak langsung mampu mempengaruhi kinerja yang diperoleh pegawai.

Setyowati (2018: 11), Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu. Perolehan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi dengan dimediasi kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa motivasi dengan dimediasi kepuasan kerja secara tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Gunaputra (2017: 68), Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern

Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Provinsi Bali. Perolehan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja dengan dimediasi kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Putri (2022: 1359), Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai (Studi Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatra Utara). Perolehan hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan dimediasi kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa secara tidak langsung motivasi dengan dimediasi kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Achmad (2019: 33), Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Pengendalian Diri (*Locus Of Control*) Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja di Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dengan dimediasi kepuasan kerja secara tidak langsung belum mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian / Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	<p>Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Soppen</p> <p>(Sofyan et al, 2017: 86)</p>	Motivasi, kinerja pegawai	Regresi Linier Berganda	<p>Hasil penelitian diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan perolehan nilai sebesar 0,133 poin. t hitung sebesar 1,884 dengan tingkat signifikansi (p) <math>0,030 &lt; 0,05</math></p>
2	<p>Pengaruh System Pengendalian Intern dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah dengan Akuntabilitas Public Sebagai Intervening (Studi pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten)</p> <p>(Noviyana &amp; pratolo, 2018: 141)</p>	Motivasi kerja, kinerja pegawai	Regresi Linier Berganda	<p>Hasil penelitian ini diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dari pegawai. Dengan perolehan signifikansi sebesar <math>0,047 &lt; 0,05</math></p>
3	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember</p> <p>(Adha et al, 2019: 57)</p>	Motivasi, kinerja pegawai, lingkungan kerja	Analysis path	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan perolehan</p>

				<p>signifikansi sebesar 0,549 &gt; 0,05 dengan T hitung (-0,607) &lt; dari nilai T 1,703.</p> <p>Sedangkan lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh yang positif signifikan dengan perolehan nilai signifikan 0,005 &lt; 0,05 dan T hitung 3,026 &gt; T tabel 1,703</p>
4	<p>Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Studi Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado</p> <p>(Potu, 2013: 1216)</p>	Lingkungan Kerja, kinerja pegawai	Regresi Linier Berganda	<p>Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Dengan perolehan t hitung motivasi sebesar 2,243 lebih besar dari tabel 2,021 sehingga dikatakan signifikan, dan perolehan T hitung lingkungan kerja sebesar 2,770 lebih besar dari t</p>

				tabel sehingga dikatakan signifikan
5	<p>Pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara</p> <p>(Sabilalo et al, 2020: 560)</p>	Lingkungan kerja, kinerja pegawai	Regresi Linier Berganda	<p>Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan perolehan hasil koefisien jalur sebesar -0,75 dan p Value 0,529 &gt; 0,05</p>
6	<p>Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda</p> <p>(Amirulah &amp; Latief, 2020: 784)</p>	Kepuasan kerja, kinerja pegawai	Regresi Linier Berganda	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan perolehan nilai signifikansi sebesar 0,004 &lt; 0,05 dan nilai t hitung 3,016 &gt; t table 1,667</p>
7	<p>Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda</p> <p>(Arif, 2019: 121)</p>	Kepuasan Kerja, kinerja pegawai	Regresi Linier Berganda	<p>Hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan perolehan nilai t hitung &gt; dari t</p>

				tabel 1,667 dan signifikansi $0,003 < 0,05$
8	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang)  (Nabawi, 2019: 180)	Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian diketahui bahwa Kepuasan kerja dan Kinerja pegawai tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan perolehan signifikansi sebesar $0,840 > 0,05$
9	Pengaruh motivasi, kompensasi, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai kementerian ketenagakerjaan  (Khadir, 2017: 71)	Motivasi, kepuasan kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan Perolehan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 3,57
10	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerja Umum Provinsi Bali  (Dhermawan et al, 2012: 179)	Motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan perolehan <i>standardized direct effect</i> sebesar 0,003 hal ini

				menunjukkan bahwa motivasi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil yang didapatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dengan perolehan <i>standardized regression weight</i> sebesar 0,063, C.R sebesar 0,905 dan Probability sebesar 0,365
11	Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam  (Saputra & Mulia, 2020: 25)	Lingkungan kerja, kepuasan kerja	Regresi Linier Berganda	Didapati hasil bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan perolehan nilai sebesar 0,495 dan $p = 0,001 < 0,05$
12	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima)  (Irma & Yusuf, 2020: 67)	Lingkungan kerja, kepuasan pegawai	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian didapati bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

				dengan perolehan. t hitung 6,071 > nilai t table 1,699 dan signifikansi 0,000 < 0,05
13	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur  (Ismail & Cholid, 2020: 576)	Lingkungan kerja, kepuasan kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan perolehan hasil nilai beta 0,432 dengan perolehan koefisien determinasi sebesar 0,150
14	Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi (Studi di Wilayah Kecamatan Purworejo Kota Pasuruan)  (Sumarno et al, 2022: 11)	Motivasi, kinerja pegawai, kepuasan kerja	Path Analysis	Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa motivasi terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan perolehan nilai koefisien jalur sebesar 0,298 dan t statistik sebesar 4,174 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000

				<0,05
15	<p>Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Sosial Kota Denpasar</p> <p>(Dewi et al, 2021: 1249)</p>	Motivasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan	Path Analysis	<p>Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan. Dengan perolehan nilai Z hitung 2,055 &gt; Z tabel yaitu 1,980</p>
16	<p>Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu</p> <p>(Setyowati, 2018: 11)</p>	Motivasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai	Path Analysis	<p>Perolehan hasil penelitian pengaruh langsung lebih besar 0,211 dari pengaruh tidak langsung 0,148 maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi kepuasan kerja tidak berpengaruh</p>

				positif signifikan.
17	<p>Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Provinsi Bali</p> <p>(Gunapatra, 2017: 68)</p>	<p>Lingkungan Kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai</p>	<p>Path Analysis</p>	<p>Perolehan hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi kepuasan kerja diperoleh hasil berpengaruh positif signifikan. Dengan perolehan nilai pengaruh tidak langsung 0,526. Lebih besar dari pengaruh langsung 0,092 maka dikatakan berpengaruh signifikan</p>

18	<p>Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai (Studi Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatra Utara)</p> <p>(Putri, 2022: 1359)</p>	Lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai	Path Analysis	<p>Hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja dengan dimediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif signifikan. Dengan perolehan nilai T statistic dari hubungan tidak langsung sebesar 1,970 lebih besar dari pengaruh langsung 1,026 maka dapat dikatakan berpengaruh positif signifikan</p>
19	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Pengendalian Diri (<i>Locus of Control</i>) terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja di Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep</p> <p>(Ahmad, 2019: 33)</p>	Lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai	Path Analysis	<p>Hasil penelitian didapati bahwa lingkungan kerja dengan dimediasi kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan perolehan hasil pengaruh langsung 0,347 lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung 0,130</p>

				maka tidak berpengaruh signifikan
--	--	--	--	-----------------------------------

## 2.2 KAJIAN TEORI

### 2.2.1 Teori Perspektif Psikologi

Pemikiran dasar yang melandasi penelitian ini adalah untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Asumsi dasar dari penelitian ini adalah bahwa motivasi, lingkungan kerja dengan dimediasi kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Teori dasar (*Grand theory*) yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah teori perspektif psikologi teori ini merupakan sintesis dari berbagai pandangan ilmiah yang berkaitan dengan psikologi tingkah laku dan psikologi kognitif. Menurut (Luthans, 1985) dalam (Rohendi, 2011: 2) melalui kajiannya mengenai perilaku organisasi mengatakan bahwa panduan untuk mempelajari perilaku dalam organisasi dengan menggunakan pendekatan stimulus response. Kemudian dikembangkan Luthans menjadi S-O-B-C (*Stimulus-Organism-Behavior- Consequences*) dengan asumsi model S-O-R. kelebihan yang diberikan model S-O-B-C adalah adanya *consequences* yang menunjukkan orientasi yang akan dicapai melalui perilaku kerja. Setiap perilaku yang ada akan diarahkan pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan teori Luthan yang menganut model S-O-R yang kemudian dikembangkan oleh Luthan menjadi S-O-B-C maka motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dapat ditempatkan pada stimulus (S) bagi terbentuknya kinerja pegawai sebagai respon (R/B) yang dilandasi oleh motif dan sikap yang berkembang dalam organisasi (O) individu pegawai. Kinerja pegawai sebagai respon S-O-R merupakan fokus kajian penelitian ini. Kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas serta ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Secara konseptual telah dijelaskan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor kekuatan yang mendorong seseorang pegawai sehingga menimbulkan serta mengarahkan perilaku. Dorongan berperilaku ini dapat dipicu oleh rangsangan luar atau lingkungan sekitarnya serta dari dalam seseorang itu sendiri. Sehingga dari rangsangan luar atau rangsangan dari dalam diri seseorang itu dapat mempengaruhi kepuasan yang diperoleh pegawai. Sehingga pegawai mengidentifikasi sasaran dan merasa membutuhkan perilaku untuk dapat mencapai sasaran tersebut.

Ketidakseimbangan dan ketidakpuasan yang didapatkan dapat memicu kinerja yang dihasilkan pegawai. Dalam bahasan ini yaitu mengenai dorongan berperilaku seseorang atau bisa dikatakan motivasi yang dimiliki seseorang. Menurut teori yang dikemukakan oleh (Maslow, 1954) *dalam* (Nathan, 2007: 277), menyatakan bahwa motivasi itu sendiri terdiri dari: kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, dalam penelitian ini teori yang digunakan dalam merumuskan permasalahan yang terjadi yaitu menggunakan konsep teori dari Siagian (2014: 56), menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari: lingkungan kerja fisik dan non-fisik, lingkungan kerja fisik dapat berupa bangunan tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas, tersedianya sarana angkut. Sedangkan untuk lingkungan kerja non-fisik dapat berupa hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan bawahan, dan kerja sama antar pegawai.

Faktor selanjutnya yaitu mengenai kepuasan kerja. Dapat diketahui bahwa motivasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan yang dirasakan seseorang. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan sehingga kepuasan ini dijadikan variabel penghubung atau mediasi antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Teori yang digunakan dalam merumuskan permasalahan yang terjadi yaitu menggunakan teori dari (Luthan, 2007) dalam (Changgriawan, 2017: 2), dalam teori yang menyatakan bahwa kepuasan kerja terdiri dari: gaji atau upah, promosi pegawai, pekerjaan itu sendiri, mutu pengawasan, dan interaksi sosial dengan rekan kerja.

Beberapa faktor tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mengidentifikasi hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, mulai dari pengaruh yang ditimbulkan dari motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai serta pengaruhnya apabila motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja.

## 2.2.2 Motivasi

### 2.2.2.1 Definisi Motivasi

Motivasi merupakan masalah rumit yang dialami suatu organisasi maupun perusahaan, dikarenakan setiap pegawai memiliki perbedaan keinginan dan kebutuhan yang tidak sama antara sesama pegawai. Menurut (Hasibuan, 2009) *dalam* (Rizkayani, 2017: 158) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut (Notoatmodjo, 2009: 144) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Dengan adanya pemberian dorongan tersebut akan timbul motivasi di dalam diri seseorang pegawai untuk bekerja lebih giat lagi. Motivasi yang diberikan di dalam suatu organisasi memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mendorong pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien tujuannya adalah agar tujuan yang diinginkan suatu organisasi dapat tercapai.

Motivasi menurut pandangan Islam, dari pendapat hadits yang diriwayatkan oleh (HR. Armand), menyatakan “*sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil, barang siapa bersusah payah dalam mencari nafkah untuk keluarga maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah.*” Terdapat juga bunyi ayat Al-Qur’an yang mendukung hadits tersebut seperti yang dijelaskan di dalam Ayat Al-Qur’an surat (Al-Jumu’ah: 10) berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

۱۰

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaran kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah selalu supaya kamu beruntung” (Qs. Al-Jumu’ah: 10)

Dapat disimpulkan dari hadits dan ayat di dalam Al-Qur’an bahwa manusia diharuskan selalu memiliki motivasi atau dorongan di dalam dirinya dikarenakan Allah hanya akan memberi karunia, rezeki dan rahmat-Nya hanya kepada seseorang yang memiliki dorongan kuat untuk selalu berusaha di dalam dirinya

#### 2.2.2.2 Faktor Motivasi

Sutrisno (2014: 116) menyatakan bahwa faktor motivasi dibedakan menjadi dua yaitu faktor internal dan eksternal yaitu:

##### 1. Faktor Internal

###### a. Keinginan untuk dapat Hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan manusia. Untuk itu manusia akan melakukan apa saja untuk bisa mempertahankan hidupnya. Pekerjaan halal atau tidak dapat dilakukan manusia untuk bisa bertahan hidup. Dalam bahasan ini yaitu pegawai. Keinginan untuk dapat bertahan hidup yang diinginkan pegawai dapat berupa kebutuhan untuk mendapatkan gaji yang layak,

kompensasi yang memadai dan kondisi kerja yang nyaman dan aman untuk ditinggali.

b. Keinginan untuk dapat Memiliki

Keinginan seseorang untuk memiliki suatu benda yang dia inginkan dapat mendorong suatu individu untuk melakukan pekerjaan. Dengan melakukan pekerjaan seseorang akan memiliki uang untuk membeli barang yang diinginkannya. Contohnya dapat berupa keinginan seseorang untuk membeli sebuah baju baru hal tersebut akan mendorong suatu individu untuk melakukan sebuah pekerjaan.

c. Keinginan untuk dapat Penghargaan

Seseorang akan melakukan sebuah pekerjaan dikarenakan adanya keinginan di dalam dirinya untuk dihormati dan tidak dipandang sebelah mata oleh orang lain. Seseorang akan rela mengeluarkan uang yang dimilikinya untuk bisa mendapatkan itu. Uang yang dikeluarkan itu tentu saja akan membuat seseorang rela melakukan pekerjaan agar bisa memuaskan keinginannya.

d. Keinginan untuk dapat Pengakuan

Keinginan seseorang untuk memperoleh pengakuan dapat diperoleh dari adanya hubungan kerja yang kompak dan harmonis, adanya penghargaan yang dimiliki dikarenakan prestasi seseorang, pemimpin yang bijak dan adil, organisasi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk Berkuasa

Keinginan untuk dapat berkuasa, terkadang seseorang melakukan segala hal untuk dapat berkuasa entah itu menjadi seorang ketua atau pemimpin di dalam suatu organisasi. Hal yang dilakukan dalam proses untuk mendapatkannya dapat juga dikatakan juga sebagai bekerja, terlepas dari baik atau tidaknya dalam mendapatkan kekuasaan itu tetap termasuk kedalam katagori bekerja.

## 2. Faktor Eksternal

### a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja meliputi fasilitas, bangunan tempat bekerja, hubungan antar sesama rekan kerja, alat untuk bekerja juga merupakan bagian dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bersih, pencahayaan yang nyaman dan bebas dari gangguan luar ruangan akan meningkatkan motivasi yang dimiliki pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

### b. Kompensasi yang Memadai

Kompensasi dapat menjadi alat untuk mendorong atau memotivasi seorang pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Pentingnya untuk memberikan kompensasi yang memadai agar pegawai bekerja keras untuk bisa mendapatkannya, begitu juga sebaliknya kompensasi yang tidak memadai akan mempengaruhi ketertarikan pegawai untuk melakukan pekerjaannya.

### c. Supervisi yang Baik

Supervisi memiliki peranan penting dalam suatu organisasi dikarenakan supervisi dapat mengarahkan dan membimbing pegawai pada saat melakukan

pekerjaanya sehingga meminimalisir pegawai tersebut membuat kesalahan. Posisi yang dimiliki supervisi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Supervisi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman begitu juga sebaliknya apabila supervisi yang angkuh dan tidak peduli suasana lingkungan kerja maka akan menurunkan semangat kerja pegawai.

#### d. Adanya Jaminan Pekerjaan

seseorang akan mempertaruhkan dirinya untuk organisasi apabila seseorang itu merasa memiliki jaminan jenjang karir yang jelas dalam melakukan pekerjaannya, begitu juga sebaliknya apabila jaminan karir yang diberikan suatu organisasi tidak ada kejelasan maka seseorang akan meninggalkan organisasi tersebut.

#### e. Status dan Tanggung Jawab

Setiap pegawai mengharapkan status dan kedudukan di dalam pekerjaannya. Bukan hanya mengharapkan kompensasi saja tetapi mereka juga mengharapkan dapat menduduki suatu jabatan sehingga orang-orang merasa bahwa dirinya diberikan tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan tugas-tugasnya.

#### 2.2.2.3 Indikator Motivasi

Abraham Maslow (1954) *dalam* Wallace, Goldstein dan Nathan (2007: 277) Indikator motivasi kerja dibagi menjadi lima yaitu:

##### a. Kebutuhan Fisiologi

Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan dasar yang dimiliki seseorang agar dapat mempertahankan hidupnya. Contoh dari kebutuhan ini antar lain kebutuhan makan, minum, dan kebutuhan dasar lainnya.

b. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan (Rasa Aman)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan seseorang akan jaminan keamanan dan keselamatannya sehingga dirinya dapat merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Contohnya bebas dari ancaman, rasa sakit dan lain sebagainya.

c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk berinteraksi antar sesama manusia sehingga dari interaksi ini akan memenuhi kebutuhan sosial seseorang. Contoh dari kebutuhan ini berupa dicintai dan disayang oleh rekan kerjanya.

d. Kebutuhan Penghargaan (Harga Diri)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan dan keinginan untuk dihargai oleh seseorang atas prestasi yang dimilikinya. Contohnya mendapatkan pujian, pengakuan dan penghargaan.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini berupa kebutuhan untuk memenuhi dirinya sendiri. Contohnya meningkatkan kemampuan diri dan perilaku baik yang dimilikinya. Kebutuhan aktualisasi diri seseorang di dalam suatu organisasi dapat terpenuhi

dengan cara memberikan pelatihan terhadap pegawai agar dapat meningkatkan kemampuan dan pemahaman yang dimilikinya.

### 2.2.3 Lingkungan Kerja

#### 2.2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam peningkatan kualitas kerja yang dimiliki pegawai. Menurut pendapat (Siagian, 2014: 56) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan dimana pegawai atau karyawan yang berada di dalam perusahaan melakukan pekerjaannya sehari-hari tempat dimana seorang pegawai melakukan semua aktivitas hariannya. Lingkungan kerja yang nyaman untuk ditempati dan hubungan sosial yang baik antar sesama pegawai maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja dari pegawai tersebut. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya (Mardiana, 2011) *dalam* (Nabawi, 2019: 171).

Lingkungan kerja menurut hadits yang diriwayatkan oleh (HR. Bukhari dan Ahmad), Mengatakan bahwa “Jika suatu saat terjadi hari kiamat sementara terdapat seseorang dari kalian terdapat sebuah tunas maka jika dia mampu untuk menanamnya sebelum hari kiamat maka tanamlah”. Sedangkan menurut pendapat Al-Qur’an surat (Qs. Al-Qasas: 77) menyatakan bahwa

وَأَبْتِغِ فِيْمَا ءَاتَكَ اللهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ٧٧

Artinya: *“carilah pahala sampai negeri akhirat dengan apa yang dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu melupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah kepada sesama sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi.”*

Dari hadits dan ayat Al-Qur'an tersebut kedua pendapat sama-sama menyuruh semua orang untuk berbuat baik terhadap lingkungan sekitarnya dikarenakan terdapat pahala yang akan didapatkan manusia dan dijelaskan juga bahwa Allah melarang untuk berbuat sesuka hati dan kerusakan terhadap lingkungan sekitar dan sesama makhluk Allah.

#### 2.2.3.2 Faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2005: 105) lingkungan kerja dibagi menjadi 2 faktor yaitu lingkungan kerja fisik dan non- fisik:

##### 1. Lingkungan Kerja Fisik

###### a. Tata Ruang Kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama pegawai maupun dengan atasan karena akan mempermudah pegawai untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik tentunya akan menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja.

###### b. Kebersihan dan Kerapian Ruang Kerja

Ruang kerja yang bersih, sehat dan rapi tentu saja akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Sehingga meningkatkan semangat kerja di dalam diri pegawai dan secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai.

## 2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

### a. Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial yang berupa latar belakang keluarga antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain, hal ini tentu saja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### b. Status Sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

### c. Hubungan Kerja dalam Organisasi

Hubungan kerja yang ada dalam organisasi adalah hubungan kerja antara pegawai dengan atasan maupun sesama pegawai.

### d. Sistem Informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik antara anggota organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik akan membuat interaksi berjalan dengan lancar sehingga saling memahami satu sama lain dan dapat menghilangkan perselisihan.

### e. Kondisi psikologi dari lingkungan kerja yang meliputi:

1. Rasa bosan, kebosanan kerja dapat disebabkan oleh perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah
2. Keletihan, keletihan kerja terdiri dari atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, *turn over*, dan kecelakaan

#### 2.2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Siagnia, 2014: 59), indikator lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu:

##### 1. Lingkungan Kerja Fisik

###### a. Bangunan Tempat Kerja

Bangunan tempat kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai merasa nyaman pada saat mereka melakukan pekerjaannya tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Bangunan tempat pegawai bekerja selain dibangun dengan tujuan menarik untuk dipandang tetapi juga diharuskan mempertimbangkan dari segi keselamatannya.

###### b. Peralatan Kerja

Peralatan yang digunakan pegawai memadai sehingga mendukung produktifitas pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini bertujuan agar kinerja yang dihasilkan pegawai dapat memenuhi tujuan yang diinginkan organisasi.

### c. Fasilitas

Fasilitas yang diberikan suatu organisasi dapat mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas yang diberikan ini tidak semuanya berhubungan dengan pekerjaan mereka tetapi fasilitas yang dibutuhkan pegawai itu sendiri, contohnya seperti tersedianya fasilitas kamar mandi, tempat ibadah dan fasilitas untuk mereka dapat beristirahat.

### d. Tersedianya Sarana Angkut

Tersedianya sarana prasarana kendaraan akan mempermudah pegawai ketika menuju ke tempat kerja, hal ini bisa berupa peminjaman kendaraan dari pihak organisasi kepada pegawai yang tidak memiliki kendaraan sendiri.

## 2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

### a. Hubungan Rekan Kerja Setingkat

Hubungan ini dapat berupa hubungan baik atau komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan komunikasi yang baik merupakan salah satu hal yang akan mempengaruhi pegawai dalam mengambil keputusannya untuk tetap tinggal dalam sebuah organisasi.

### b. Hubungan Atasan Dengan Pegawai

Hubungan atasan dengan pegawai yang baik dan saling menghargai akan menimbulkan rasa hormat diantara mereka sehingga akan timbul rasa saling

menghargai satu sama lain dengan begitu pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar tanpa ada rasa tidak nyaman diantara kedua belah pihak.

### c. Kerjasama Antar Pegawai

Kerjasama yang baik antar sesama rekan kerja akan mempengaruhi pekerjaan ke arah yang lebih baik. Hubungan yang terjalin dengan baik tersebut akan meningkatkan efektifitas dan efisiensi dari sesama pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

#### 2.2.4 Kepuasan Kerja

##### 2.2.4.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut pendapat (As'ad, 2004) *dalam* (Kusumastuti & Kurniawati, 2019: 46) menyatakan bahwa kepuasan adalah sesuatu yang bersifat individu, dimana setiap individu mempunyai tingkatan kepuasan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya dimana hal ini sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan yang dirasakan pegawai akan timbul apabila tidak ada kesenjangan antara apa yang diinginkan dengan apa yang diterima. Semakin jauh dengan apa yang diinginkan dan diterima pegawai dalam suatu organisasi maka muncul ketidak puaskan dalam bekerja yang dilakukan akan semakin kuat (King Jr, Lahiff & Hatfield, 2009: 37).

Menurut hadits yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah RA, Rasulullah bersabda “Lihatlah orang yang di bawahmu dan jangan lihat orang yang berada di atasmu dengan begitu kamu tidak menganggap kecil nikmat Allah yang diberikan

kepadamu”. Menurut penjelasan dari ayat Al-Qur’an (Qs. At-taubah: 59) menyatakan bahwa:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ٥٩

Artinya: *“Dan sekiranya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata cukuplah Allah bagi kami, maka Allah dan Rasul-Nya akan memberikan kepada kami sebagian dari karunianya. Sesungguhnya kami orang-orang yang berharap kepada Allah”*

Dari hadits dan isi di dalam ayat Al-Qur’an tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa manusia diharuskan selalu mensyukuri nikmat yang diberikan Allah kepada mereka dengan mensyukuri apa yang diberikan Allah kepadanya maka akan diberikan sebagian karunianya kepada orang-orang yang benar-benar ridha dengan apa yang diberikan Allah, dan manusia juga tidak diperbolehkan melihat orang yang berada di atasnya tetapi melihat orang yang berada dibawahnya dengan begitu seseorang akan lebih mensyukuri apa yang telah diberikan Allah kepadanya.

#### 2.2.4.2 Faktor Kepuasan Kerja

Menurut pendapat (Sutrisno, 2016: 82), menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

1. Kesempatan untuk maju

2 Keamanan kerja

3. Gaji
4. Perusahaan dan manajemen
5. Pengawasan
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan
7. Kondisi kerja
8. Aspek sosial dalam pekerjaan
9. Komunikasi
10. Fasilitas

#### 2.2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Luthan (2007) *dalam* Changgriawan (2017: 2), menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja dibagi menjadi 5 yaitu:

##### a. Gaji atau Upah

Insentif ini dapat berupa pemberian yang didapatkan para pekerja dengan harapan dapat mendorong kinerja yang dihasilkannya. Contohnya pemberian gaji dan bonus.

##### b. Promosi

Promosi dapat memberikan dorongan kepada para pegawai sehingga menimbulkan semangat di dalam diri pegawai tersebut, contohnya memberikan ruang agar pegawai dapat berkembang untuk mencapai jabatan yang diinginkan.

### c. Pekerjaan itu Sendiri

Memberikan pekerjaan yang memiliki tanggung jawab besar dan menarik akan memicu perkembangan dalam kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut sehingga pekerjaan yang dilakukan menuju ke arah yang lebih baik lagi.

### d. Mutu Pengawas

Mutu pengawas dapat berupa memberikan bantuan teknis maupun dukungan perilaku terhadap pegawai.

### e Interaksi Sosial dengan Rekan Kerja

Interaksi sosial yang baik sangat diperlukan pegawai dalam mendukung kinerja yang dihasilkan. Dengan adanya hubungan yang baik antar sesama rekan kerja akan menumbuhkan rasa untuk saling membantu satu sama lain.

## 2.2.5 Kinerja Pegawai

### 2.2.5.1 Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi karena keberhasilan dan kelangsungan suatu organisasi bergantung pada kinerja dari sumber daya manusianya. Penilaian kinerja dari pegawai sangat dibutuhkan sebagai tolak ukur kinerja yang dihasilkan pegawai. Mangkunegara (2016: 67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Bangun,

2012: 229) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan syarat tertentu dapat dikatakan juga sebagai standar pekerjaan. Pengukuran ini dapat dilihat dengan kualitas kerjanya, jumlah hasil kerja yang didapatkan dan ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaannya.

#### 2.2.5.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut pendapat dari (Kasmir, 2016: 208) *dalam* Sudiantara dan Heryanda (2022: 2) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai antara lain:

##### a. Kualitas (Mutu)

Untuk melihat kualitas kinerja yang dihasilkan pegawai dapat diukur melalui proses tertentu. Produktifitas kinerja yang dihasilkan pegawai baik akan menghasilkan produk yang baik pula. Begitu juga sebaliknya apabila kinerja yang dihasilkan tidak baik maka akan mempengaruhi juga terhadap produk yang dihasilkannya.

##### b. Kuantitas (Jumlah)

Kuantitas dapat dikatakan juga sebagai produk yang dihasilkan dan ditunjukkan dalam sebuah bentuk jumlah unit, jumlah kegiatan yang diselesaikan, dan satuan mata uang. Dalam sebuah organisasi tentunya mengharapkan kinerja pegawainya dapat mencapai target yang ditentukan atau kinerja pegawainya dapat melebihi target yang ditentukan oleh organisasi.

##### c. Waktu

Penyelesaian batas waktu yang telah ditentukan terhadap pekerjaan seorang pegawai, pegawai yang mampu mengerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau melebihi waktu yang telah ditentukan maka dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut memiliki kinerja yang bagus.

#### c. Penekanan Biaya

Suatu organisasi pastinya akan memberikan anggaran ketika sebelum melakukan suatu kegiatan atau aktifitas. Dalam hal ini tentunya dengan biaya yang sudah ditentukan tersebut menjadi acuan agar pegawainya tidak melebihi anggaran yang telah ditentukan sebelumnya.

#### d. Hubungan Antar Pegawai

Pegawai yang mampu menciptakan perasaan yang saling menghargai, kerja sama yang baik antar sesama rekan kerja akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang bagus sehingga mendukung untuk menghasilkan kinerja yang baik.

#### e. Pengawasan

Suatu organisasi tentunya perlu adanya pengawas untuk mengawasi hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai lainnya sehingga mencegah terjadinya penyimpangan dari satuan yang telah ditetapkan. Maka dari itu pentingnya pengawas dalam sebuah organisasi adalah untuk mengendalikan aktivitas yang dilakukan pegawai agar selalu berada pada jalur yang tepat.

## **2.3 Hubungan Variabel**

### **2.3.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Sofyan et al (2017: 86) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pendapat ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh (Noviyana & pratolo, 2018: 141) dalam hasil penelitiannya diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki peranan penting dalam perkembangan kinerja dari pegawai hal ini menunjukkan bahwa organisasi sudah seharusnya memperhatikan motivasi dari pegawai sehingga kinerja yang diinginkan dan tujuan dari organisasi dapat tercapai.

H1: Diduga terdapat pengaruh secara langsung variabel motivasi terhadap kinerja pegawai

### **2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja tempat pegawai bekerja tentunya sangat penting untuk menunjang produktifitas yang dihasilkan pegawai. Secara logika apabila lingkungan tempat pegawai bekerja tidak nyaman untuk ditinggali maka akan mempengaruhi fokus dan kenyamanan pegawai itu sendiri. Menurut penelitian yang dilakukan (Potu, 2013: 1216) dan (Adha et al, 2019: 57) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari fasilitas kerja, suasana kerja atau lingkungan tempat pegawai bekerja berdampak positif terhadap peningkatan kinerja yang dihasilkan dari pegawai itu sendiri.

H2: Diduga terdapat pengaruh secara langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

### 2.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja tentu saja sangat penting didapatkan pegawai karena kepuasan yang didapatkan pekerja memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu pihak organisasi perlu memperhatikan kepuasan yang dimiliki pegawainya jika organisasi tersebut menginginkan tujuan yang dimilikinya dapat tercapai. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang didapatkan dari (Amirulah & Latief 2020: 784) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pendapat lainnya menurut hasil penelitian dari (Arif, 2019: 121) dalam penelitiannya tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Diduga terdapat pengaruh secara langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

### 2.3.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi dapat berupa sebuah dorongan secara moral maupun materi, dengan adanya motivasi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan yang didapatkan pegawai. Motivasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan yang didapatkan seseorang. Hal ini didukung oleh pendapat (Khadir, 2017: 71) dan (Saputra & Mulia, 2020: 25) di dalam penelitiannya diketahui bahwa motivasi menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja sehingga dapat

dikatakan terdapat pengaruh langsung antara motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

H4: Diduga terdapat pengaruh secara langsung variabel motivasi terhadap kepuasan kerja

### 2.3.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat pegawai melakukan pekerjaannya, tentu saja apa yang berada di sekitar lingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan dari pegawai itu sendiri. Apabila lingkungan kerja sangat kotor atau banyak suara yang mengganggu maka akan mempengaruhi kepuasan pegawai itu sendiri. Hal ini sesuai dengan pendapat dari (Irma & Yusuf, 2020: 67) diketahui bahwa hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pendapat ini didukung oleh pendapat dari (Ismail & Cholid, 2020: 576) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

H5: Diduga terdapat pengaruh secara langsung variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

### 2.3.6 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi Kepuasan Kerja

Motivasi diketahui bersama dengan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai. Dapat dikatakan bahwa motivasi yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sehingga bersama-sama dapat

mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sumarno et al, 2022: 11) Hasil penelitian didapati bahwa secara tidak langsung motivasi dengan dimediasi kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pendapat ini didukung oleh pendapat dari (Dewi et al, 2021: 1249) hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi dengan dimediasi kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H6: Diduga terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai mediasi

### 2.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi

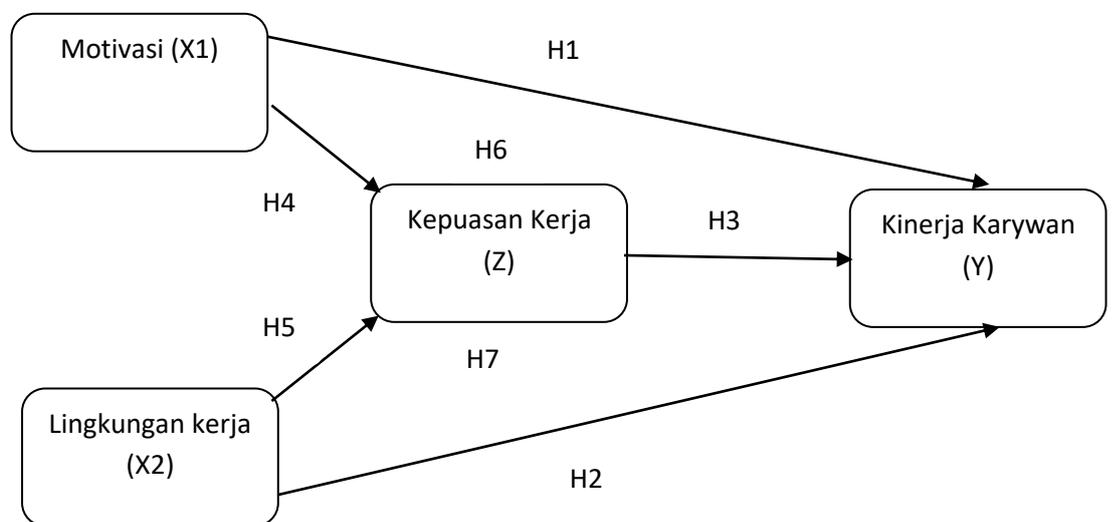
#### Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang bising, tidak nyaman, tidak bersih dapat menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja. Apabila tingkat kepuasan kerja menurun maka dapat dipastikan juga kinerja yang dihasilkan juga menurun. Begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja nyaman akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja kinerja pegawai tersebut. Penelitian (Gunaputra, 2017: 68) hasil penelitian didapati bahwa lingkungan kerja dengan dimediasi kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh positif signifikan sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dengan dimediasi kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian dari (Putri, 2022: 1359) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan dimediasi kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H7: Diduga terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai mediasi

## 2.4 Model Konsep

**Gambar 2.1**  
**Kerangka konseptual**



Hipotesis Penelitian:

H1: Diduga terdapat pengaruh secara langsung variabel motivasi terhadap kinerja pegawai

H2: Diduga terdapat pengaruh secara langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

H3: Diduga terdapat pengaruh secara langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

H4: Diduga terdapat pengaruh secara langsung variabel motivasi terhadap kepuasan kerja

H5: Diduga terdapat pengaruh secara langsung variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

H6: Diduga terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai mediasi

H7: Diduga terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai mediasi

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian yang digunakan menggunakan penelitian *explanatory*. Dimana menurut (Sugiyono, 2017: 6) menyatakan bahwa *explanatory* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Maksud dari penelitian *explanatory* ini adalah untuk mendapatkan data dari tempat tertentu dengan melakukan penelitian dimana penelitian dapat dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, melakukan wawancara dan observasi. Penelitian ini bersifat kuantitatif.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar. Lebih tepatnya Jl. Ciliwung No.44, Desa Bendo, Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar. Kenapa memilih lokasi ini dikarenakan lokasi ini memiliki permasalahan yang rumit apabila kinerja yang dihasilkan pegawai tidak optimal. Permasalahan ini bisa berupa pelayanan masyarakat yang tidak optimal sehingga mempengaruhi nama baik instansi tersebut dan Pemerintah Kota Blitar, dan terkendalanya laporan tugas yang diberikan pemerintah terhadap instansi tersebut.

### **3.3 Populasi Dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi didefinisikan sebagai sekumpulan objek atau subjek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Dengan demikian populasi tidak hanya orang, melainkan juga objek atau benda yang lain (Supriyanto dan Maharani, 2019: 21). Keseluruhan Populasi yang ada di dalam penelitian ini berjumlah 100 Pegawai Kantor Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel merupakan bagian dari sekumpulan objek atau subjek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Sehingga sampel menjadi bagian dari populasi. Penggunaan sampel disarankan ketika jumlah populasi relatif besar (Supriyanto dan Maharani, 2019: 21). Sample yang akan diambil dalam penelitian ini berjumlah 80 Pegawai Kantor Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar.

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dengan menggunakan teknik *simple random sampling* merupakan teknik *sampling* yang memberikan peluang yang sama kepada anggota populasi. Menurut (Cooper dan Schindler, 2006) dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 23), menyatakan bawah *simple random sampling* merupakan cara pengambilan sampel dimana setiap elemen populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Metode perhitungan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Solvin. Menurut (Sugiyono, 2007) dalam Anita et al, (2013: 6):

$$n = \frac{N}{1 + N(\alpha)^2}$$

Keterangan:

n: Ukuran sampel

N: Ukuran populasi

$\alpha^2$ : Persen kelonggaran ketidaktelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir

Perolehan hasil hitung yang didapatkan dari penggunaan rumus Solvin. Diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{100}{1 + (100) \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{100}{1 + (100) \cdot (0,0025)}$$

$$n = \frac{100}{1 + 0,25}$$

$$n = \frac{100}{1,25} = 80$$

### 3.5 Data dan Jenis Data

Penelitian yang dilakukan (Sugiyono, 2013: 456) menyatakan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan sekunder:

#### a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi.

#### b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung. Memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literatur, artikel serta situs internet.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Supriyanto dan Maharani, 2019: 25), teknik pengumpulan data secara umum dibagi menjadi 3, yaitu:

#### a. Observasi

Observasi dilakukan dengan mengamati serta mencatat secara terstruktur dan sistematis tentang berbagai peristiwa yang diamati. Dalam melakukan observasi peneliti biasanya terlibat langsung atau tidak langsung dengan objek penelitian. Hasil observasi diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tempat instansi terlihat terawat, peralatan kerja mendukung kinerja pegawai contoh: (komputer, printer, kertas peralatan menulis, internet), tata letak ruang kerja pegawai mendukung pegawai dalam melakukan pekerjaannya, tersedianya fasilitas berupa (kamar mandi yang bersih, alat bantu kesehatan yang memadai, mushola, tersedianya sarana angkut berupa motor atau mobil, dan tempat pegawai beristirahat).

#### b. Wawancara

Wawancara adalah suatu proses dalam memperoleh informasi yang dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung dengan responden. Dalam prosesnya wawancara akan memberikan kemudahan pada peneliti untuk memperoleh informasi dari responden. Untuk melakukan wawancara peneliti terlibat secara tatap muka dengan narasumber yang memang memiliki pengetahuan dalam bidang yang diteliti. Hasil wawancara diperoleh hasil bahwa dimasa pandemi Covid-19 terdapat berbagai permasalahan mulai dari terganggu

nya pelayanan masyarakat, terdapat pegawai yang terkena virus Covid-19, keterlambatan laporan akibat dari isolasi lingkungan instansi, protokol kesehatan yang ketat yang menyebabkan kinerja pegawai tidak optimal, dan berkurangnya pelayanan masyarakat secara *offline* sehingga dilakukan pelayanan secara *online*.

### c. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu proses untuk memperoleh data yang dilakukan peneliti dengan mengirimkan atau memberikan sekumpulan pertanyaan kepada responden. Peneliti akan membuat dan memberikan langsung daftar pertanyaan kepada responden mengenai masalah yang diteliti.

## 3.7 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

<b>Variable</b>	<b>Indicator</b>	<b>Item Kuesioner</b>
Motivasi Kerja (X1) (Maslow, 1954) <i>dalam</i> Nathan (2007: 277)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisiologi</li> <li>2. Kebutuhan rasa aman</li> <li>3. Kebutuhan sosial</li> <li>4. Kebutuhan penghargaan</li> <li>5. Kebutuhan aktualisasi diri</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan yang dibutuhkan pegawai terpenuhi</li> <li>2. Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan terpenuhi</li> <li>3. Adanya hubungan baik antara sesama pegawai dan atasan</li> <li>4. Capaian hasil kerja yang telah ditetapkan</li> <li>5. Keinginan untuk mewujudkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki</li> </ol>
Lingkungan kerja (X2) Siagian (2014: 56)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan Kerja Fisik               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Bangunan tempat kerja</li> <li>b. Peralatan kerja yang memadai</li> <li>c. Fasilitas</li> <li>d. Tersedianya sarana angkut</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fisik               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Bangunan tempat kerja yang nyaman untuk ditempati</li> <li>b. Peralatan kerja yang</li> </ol> </li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Lingkungan kerja Non Fisik <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Hubungan rekan kerja setingkat</li> <li>b. Hubungan atasan dengan bawahan</li> <li>c. Kerja sama antar pegawai</li> </ol> </li> </ol>	<p>memadai untuk menunjang kinerja pegawai</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>c. Fasilitas yang dibutuhkan terpenuhi</li> <li>d. Tersedianya sarana angkut untuk pegawai</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Non Fisik <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Hubungan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik</li> <li>b. hubungan baik atasan dengan bawahan</li> <li>c. Kerjasama antar pegawai dijaga dengan baik</li> </ol> </li> </ol>
<p>Kepuasan Kerja (Z) luthan (2007) <i>dalam</i> Changgriawan (2017: 2)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji atau upah</li> <li>2. Promosi pegawai</li> <li>3. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>4. Mutu pengawasan</li> <li>5. Interaksi sosial dengan rekan kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya bonus yang diterima dari hasil kerja keras pegawai</li> <li>2. Adanya kepastian jenjang karir pegawai</li> <li>3. Pekerjaan yang sesuai keahlian pegawai</li> <li>4. Mutu pengawasan yang terjamin</li> <li>5. Hubungan baik antar sesama teman kerja</li> </ol>
<p>Kinerja Karyawan (Y) (Kasmir, 2016) <i>dalam</i> sudiantara dan Heryanda (2022: 2)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Waktu</li> <li>4. Penekanan biaya</li> <li>5. Hubungan Antar pegawai</li> <li>6. Pengawasan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu</li> <li>2. Penyelesaian pekerjaan pegawai yang mencapai target atau melebihi target</li> <li>3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>4. Dapat mengatur anggaran yang telah ditetapkan</li> <li>5. Pegawai yang mampu menciptakan hubungan baik dengan pegawai lainnya</li> <li>6. Pengawasan yang dilakukan mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkan pegawai</li> </ol>

### 3.8 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skala Linkert menurut (Sugiyono, 2018: 93) yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Linkert, maka variabel akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan baik bersifat positif ataupun bersifat negatif. Skala Linkert tersebut dibagi menjadi 5 kategori yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

### 3.9 Uji Instrumen

#### 3.9.1 Uji Validitas

Validitas dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Validitas adalah ukuran untuk menunjukkan sejauh mana data yang ada tidak melenceng dari gambaran variabel yang dimaksudkan (Supriyanto dan Maharani, 2013: 184) instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasi  $\geq 0,3$  dengan  $\alpha < 0,05$  (Sugiyono, 1999) dalam Supriyanto dan maharani (2013: 184).

### 3.9.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* untuk mencari reliabilitasnya. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien Alpha  $\geq 0,6$  (Arikunto, 1991) dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 184).

## 3.10 Uji Asumsi

### 3.10.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menginginkan model yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal atau dengan kata lain untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Ada dua cara yang bisa digunakan untuk menguji normalitas model regresi yaitu dengan analisis grafik (normal P-P plot) dan one sample *Kolmogrov-smirnov test*. Jika dalam normal probability plot, titi-titik data membentuk pola linier, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Sebaran data berkumpul di sekitar garis uji yang mengarah ke kanan atas, tidak ada data yang terletak jauh dari sebaran data (Supriyanto dan Maharani, 2013: 73).

### 3.10.2 Uji Linearitas

Pengujian linearitas digunakan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Uji linearitas dapat dicari dengan

menggunakan *Curve estimate*, yaitu gambaran linear antara variabel X dengan Y, jika nilai  $\text{sig} < 0,05$ , maka variabel X memiliki hubungan linear dengan Y (Suprianto dan Machfudz, 2010: 256).

### 3.10.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah data dalam suatu model regresi terdapat sebuah kesamaan atau ketidak samaan varian antara pengamatan yang satu dengan yang lainnya. Pengujian Heteroskedastisitas di dalam penelitian ini menggunakan grafik *scatterplot*.

### 3.10.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji untuk mengetahui hubungan kurang baik antara variabel bebas, untuk melihat gejala ini dapat dilihat dari *varian inflation factor* (VIF) dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai VIF kurang dari 5 maka tidak terjadi multikolinearitas (Santoso) *dalam* (Supriyanto dan Maharani, 2013: 70).

## **3.10 Analisis data**

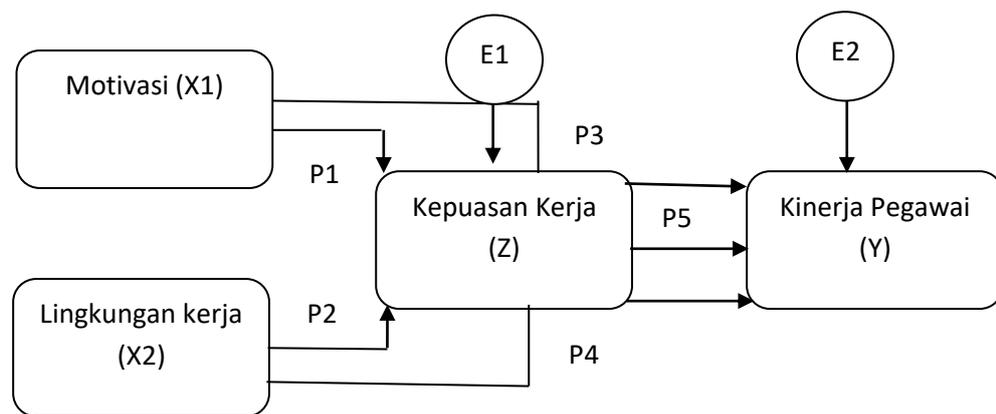
### 3.10.1 Deskriptif

Digunakan untuk menguraikan jawaban responden diuraikan ke dalam Skala Linkert, dengan 5 alternatif jawaban (Supriyanto & Maharani, 2019: 69).

### 3.10.2 Path Analysis

Analisis jalur digunakan untuk menjelaskan adanya variabel bebas dan variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung (Sani dan Vivin, 2019: 36). Berikut adalah model yang dibuat dalam bentuk diagram, sebagai berikut:

**Gambar 3.1**  
**Bentuk Diagram Jalur**



Keterangan:

X1 = Motivasi

X2 = Lingkungan kerja

Z = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Pegawai

P1 = Koefisien pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

P2 = Koefisien pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

P3 = Koefisien pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

P4 = Koefisien pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

P5 = Koefisien pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

E = *Standar Error*

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **4.1.1.1 Gambaran Instansi**

Kecamatan Kepanjenkidul merupakan kecamatan yang terletak di bagian tengah dan utara Kota Blitar dengan luas wilayah 10,50 km<sup>2</sup> dan jumlah penduduk 45.276 jiwa dengan tingkat kepadatan penduduk 2.969 jiwa per km<sup>2</sup>. Kecamatan Kepanjenkidul terdiri dari 7 Kelurahan antara lainnya Kelurahan Kepanjenkidul, Kepanjenlor, Kauman, Bendo, Tanggung, Sentul, dan Ngadirejo.

Berdasarkan Peraturan Walikota Blitar Nomor 77 tahun 2016 tentang kependudukan, susunan organisasi tugas dan fungsi serta tata kerja Kecamatan dan Kelurahan Kota Blitar, maka Kecamatan Kepanjenkidul sebagai perangkat daerah dipimpin oleh seorang Camat yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui sekretaris daerah mempunyai tugas pokok yang pertama yaitu Kecamatan merupakan perangkat daerah sebagai pelaksana teknis perwilayahan yang mempunyai kerja tertentu dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat kelurahan. Kecamatan dipimpin oleh seorang camat yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui sekretaris daerah.

Kecamatan, pengkoordinasian operasional program-program pemerintah di wilayah kerjanya, penyelenggaraan urusan pemerintahan kecamatan dan pembinaan pemerintahan kelurahan, penyelenggaraan pelayanan umum terpadu kecamatan, penyelenggaraan administrasi kependudukan dan pelayanan kependudukan sesuai peraturan perundangan, penyelenggaraan dan pembinaan penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat, kesejahteraan rakyat dan penanggulangan masalah sosial, pengendalian dan pengawasan kegiatan Pemerintahan serta penyelenggaraan tugas tamping tantra di wilayah kerjanya, penyelenggaraan dan pengolahan administrasi dan urusan rumah tangga kecamatan, sebagai pelaksana pengendalian pengawasan dan pembinaan serta pengembangan di bidang administrasi kepegawaian, kearsipan, ketatalaksanaan, ketatausahaan, pengelolaan anggaran, perlengkapan, kehumasan. Penyusun dan pelaksanaan Standar pelayanan publik (SPP) dan Standar Operasional Prosedur (SOP), sebagai pelaksana Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIPP), pengolahan pengaduan masyarakat. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan fungsi kecamatan mempunyai kewenangan, sebagai penetapan dan pengembangan visi, misi, tujuan dan sasaran perumusan kebijakan teknis, penyusunan program, pengendalian, pembinaan dan pengawasan di kecamatan dan kelurahan, pengkoordinasian terhadap jalannya pemerintahan kecamatan, pelaksanaan pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan, pelaksanaan tugas di bidang pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan yang menjadi tanggung jawabnya, pelaksanaan usaha dalam rangka peningkatan

partisipasi dan swadaya gotong royong masyarakat, pelaksanaan kegiatan dalam rangka pembinaan ketentraman dan ketertiban wilayah, pelaksanaan pengkoordinasian penerapan dan penegakan perundang-undangan, pelaksanaan pengkoordinasian pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum, pelaksanaan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya yang sudah atau belum dilaksanakan pemerintahan kelurahan, sebagai pelaksana tugas terhadap pembebasan tanah milik dan pelepasan hak yang akan dipergunakan untuk kepentingan pembangunan serta peralihan status tanah sesuai peraturan perundang undangan, serta sebagai penyelenggaraan fasilitas penetapan peruntukan, proses pengalihan dan perubahan tanah kekayaan kelurahan.

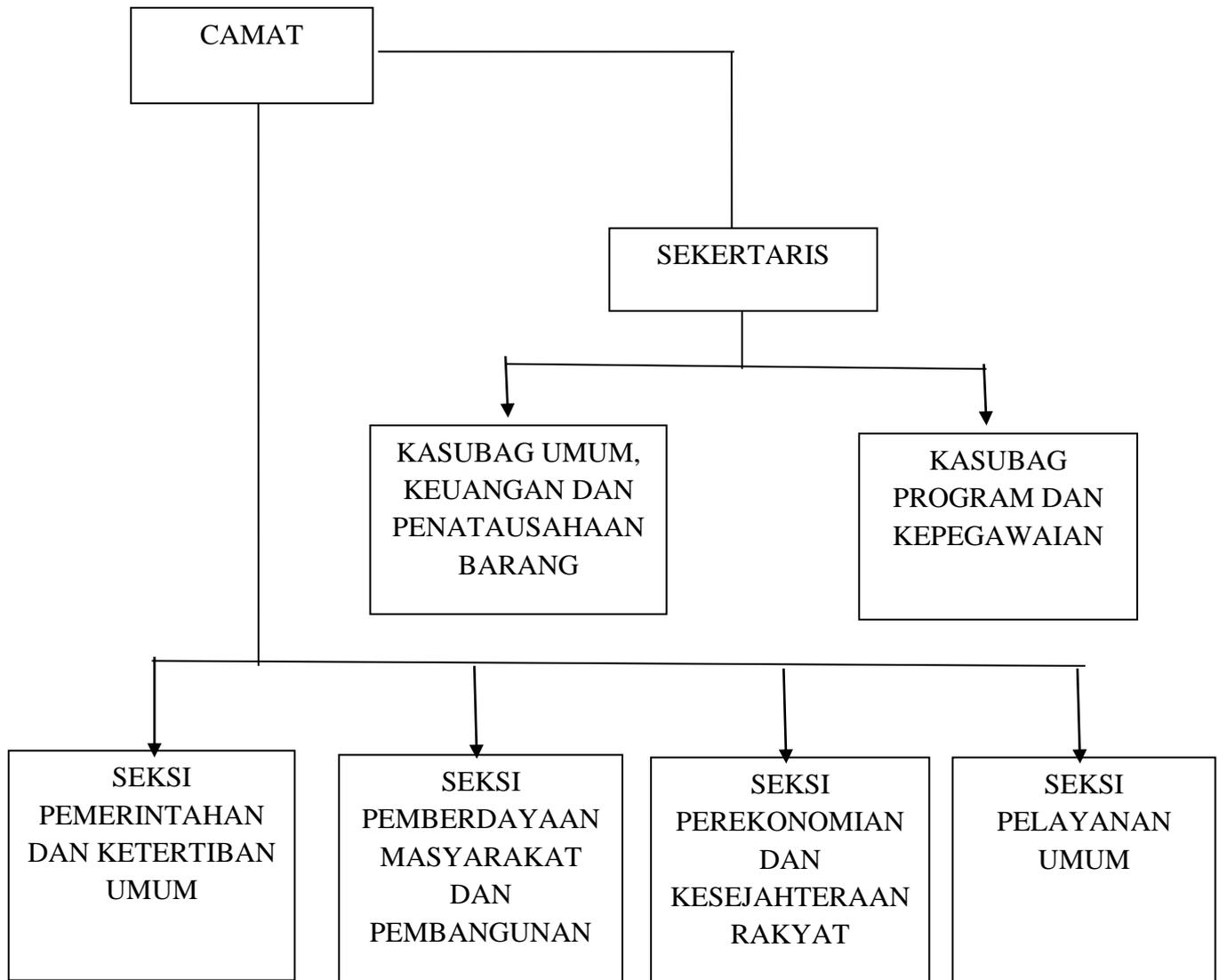
#### 4.1.1.2 Visi dan Misi

1. Penetapan dan pengembangan visi, misi, tujuan dan sasaran perumusan kebijakan teknis, penyusunan program, pengendalian, pembinaan dan pengawasan
2. Pengkoordinasian terhadap jalannya pemerintahan kecamatan, pelaksanaan pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan
3. Pelaksanaan tugas di bidang pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan yang menjadi tanggung jawabnya
4. Pelaksanaan usaha dalam rangka peningkatan partisipasi dan swadaya gotong royong masyarakat
5. Pelaksanaan kegiatan dalam rangka pembinaan ketentraman dan ketertiban wilayah

6. Pelaksanaan pengkoordinasian penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan
7. Pelaksanaan pengkoordinasian pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
8. Pelaksanaan pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat kecamatan dan kelurahan
9. Pelaksana pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya sudah atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan kelurahan
10. Pelaksanaan tugas pembantuan terhadap pembebasan tanah milik dan pelepasan hak yang akan dipergunakan untuk kepentingan pembangunan serta peralihan status tanah sesuai perundang-undangan
11. Penyelenggaraan fasilitas penetapan peruntukan, proses pengalihan dan perubahan status tanah kekayaan kelurahan

## 4.1.1.3 Struktur Organisasi

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**



#### 4.1.1.4 Deskripsi Jabatan

##### 4.1.1.4.1 Camat

Camat bertugas menyelenggarakan, memimpin, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan penyelenggaraan tugas dan fungsi kecamatan, berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijakan walikota.

##### 4.1.1.4.2 Sekretariat

1. Sekretariat dipimpin oleh sekretaris kecamatan yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada camat
2. Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan pelayanan administrasi di lingkungan kecamatan meliputi perencanaan, mengkoordinasikan tugas pada seksi, pengelolaan administrasi umum, rumah tangga, administrasi kepegawaian, kearsipan dan administrasi keuangan:
  - a. Pengkoordinasian perumusan kebijakan teknis berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijakan camat
  - b. Pengkoordinasian dan penyiapan bahan penyusunan perencanaan dan program kerja masing-masing seksi secara terpadu
  - c. Pengkoordinasian dan fasilitas kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi seksi-seksi di lingkungan dinas
  - d. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis dan penyusunan program atau kegiatan sekretariat

- e. Pengkoordinasian dan penyusunan rencana strategis Renstra), rencana kerja (Renja) dan rencana kinerja tahunan (RKT)
- f. Pengkoordinasian dan penyusunan rencana kerja anggaran (RKA):
- g. Pengkoordinasian penyusunan dan pelaksanaan dokumen pelaksanaan anggaran (DPAP dan dokumen perubahan pelaksanaan anggaran (DPPA)
- h. Fasilitas penyusunan penetapan kinerja (PK)
- i. Pengkoordinasian internal dan eksternal serta pembinaan penyelenggaraan organisasi dan tata laksana organisasi kecamatan
- j. Pengkoordinasian dan fasilitas pengelolaan urusan rumah tangga dan tata usaha kecamatan
- k. Pengkoordinasian dan fasilitas administrasi perjalanan dinas tugas-tugas keprotokolan dan kehumasan
- l. Pengkoordinasian dan fasilitas pengelolaan administrasi perlengkapan, sarana prasarana, keamanan kantor dan penyelenggaraan rapat-rapat dinas
- m. Pengkoordinasian dan fasilitas pelaksanaan pembelian, pengadaan atau pembangunan asset tetap berwujud yang akan digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi
- n. Fasilitas pelaksanaan pemeliharaan barang milik daerah yang digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi
- o. Fasilitas pelaksanaan kebijakan pengelolaan barang milik daerah

- p. Pengkoordinasian penyusunan penataan organisasi, tata laksana dan produk hukum lainnya
- q. Pengkoordinasian pengelolaan sumber pendapatan asli daerah
- r. Fasilitas pelaksanaan verifikasi surat pertanggung jawaban (SPJ) keuangan
- s. Pengkoordinasian penyusunan tindak lanjut hasil pemeriksaan
- t. Fasilitas dan koordinasi penyusunan standar opsional prosedur (SOP) masing-masing seksi
- u. Fasilitas pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP)
- v. Fasilitas penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP), laporan keterangan pertanggung jawaban walikota (LKPJ), dan laporan penyelenggaraan pemerintah daerah (LPPD)
- w. Penyelenggaraan dan pengkoordinasian pelaksanaan pelayanan informasi dan publik
- x. Penyelenggaraan pembinaan dan pengendalian pelayanan administrasi umum, kepegawaian, dan penata usahaan keuangan
- y. Pengkoordinasian penyusunan perencanaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan kinerja
- z. Pelaksanaan tugas kedinasan yang diberikan oleh camat sesuai dengan bidang tugasnya

#### 4.1.1.4.3 Sub Bagian Program dan Kepegawaian

1. Sub bagian program dan kepegawaian dipimpin oleh kepala sub bagian program dan kepegawaian yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada sekretaris kecamatan
2. Sub bagian program dan kepegawaian melaksanakan tugas
  - a. Menyusun dan melaksanakan rencana program atau kegiatan sub bagian program dan kepegawaian
  - b. Menyiapkan dan menganalisa data sebagai bahan perumusan kebijakan operasional di bidang administrasi program dan kepegawaian
  - c. Mengumpulkan dan menganalisa data sebagai bahan koordinasi dan pembinaan administrasi program dan kepegawaian
  - d. Melaksanakan pengkoordinasian penyusunan rencana program dan rencana anggaran yang mencakup rencana anggaran operasional dan rencana anggaran kegiatan masing-masing unit di kecamatan dan kelurahan
  - e. Menyusun dan melaksanakan rencana program atau kegiatan administrasi pada sub bagian program dan kepegawaian
  - f. Melaksanakan penyusunan rencana kerja anggaran (RKA) dan perubahan rencana kerja anggaran (RKA), dokumen pelaksanaan anggaran (DPA)

- dan dokumen perubahan pelaksanaan anggaran (DPPA) kecamatan dan kelurahan
- g. Menyusun rencana strategis, rencana kerja dan rencana kinerja tahunan (RKT) dan penyusunan penetapan kinerja (PK)
  - h. Melaksanakan penyusunan dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja
  - i. Melaksanakan system pengendalian intern pemerintah (SPIP)
  - j. Menyusun laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan (LAKIP), laporan keterangan pertanggung jawaban walikota (LKPJ), laporan penyelenggaraan pemerintah daerah (LPPD)
  - k. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan tugas, pendataan hasil kerja serta menyusun pelaporan kinerja administrasi program dan kepegawaian
  - l. Menyusun, mengelola dan memelihara data administrasi kepegawaian kecamatan dan kelurahan
  - m. Penyusun standar operasional prosedur (SOP)
  - n. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan tugas, pendataan hasil kerja serta menyusun pelaporan kinerja di sub bagian program dan kepegawaian
  - o. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh sekretaris sesuai dengan bidang tugasnya

#### 4.1.1.4.4 Sub Bagian Umum, Keuangan dan Penatausahaan Barang

1. Sub bagian umum, keuangan dan penatausahaan barang dipimpin oleh kepala sub bagian umum, keuangan dan penatausahaan barang, yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada sekretaris
2. Sub bagian umum, keuangan dan penatausahaan barang melaksanakan tugas
  - a. Menyiapkan dan menganalisis data sebagai bahan perumusan kebijakan operasional di bidang administrasi umum, keuangan dan penatausahaan barang
  - b. Mengumpulkan dan menganalisa data sebagai bahan koordinasi dan pembinaan administrasi umum, keuangan dan penatausahaan barang
  - c. Melaksanakan kegiatan pelayanan administrasi umum, keuangan dan penatausahaan barang
  - d. Melaksanakan dan mengelola surat-menyurat dan tata kearsipan
  - e. Melaksanakan dan mengelola urusan rumah tangga, protokoler, upacara dan rapat dinas
  - f. Pengelola administrasi perjalanan dinas dan tugas-tugas kehumasan
  - g. Melaksanakan urusan keamanan, kebersihan dan tata laksana

- h. Melaksanakan pembelian, pengadaan atau pembangunan asset tetap berwujud yang akan digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi
- i. Melaksanakan pemeliharaan barang milik daerah yang digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi
- j. Melaksanakan kebijakan pengelolaan barang milik daerah
- k. Melaksanakan pemungutan retribusi jasa usaha sewa sarana-prasarana di kecamatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- l. Melaksanakan kegiatan pelayanan administrasi pengelolaan keuangan dan pertanggung jawaban keuangan
- m. Melaksanakan verifikasi surat pertanggung jawaban (SPJ)
- n. Melaksanakan penatausahaan keuangan
- o. Melaksanakan pengelolaan urusan gaji pegawai
- p. Menyiapkan usulan pejabat pengelola keuangan
- q. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan tugas pendataan hasil kerja serta menyusun pelaporan kinerja sub bagian umum, keuangan dan penatausahaan barang
- r. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh sekretaris kecamatan sesuai dengan bidang tugasnya

#### 4.1.1.4.5 Seksi Pemerintahan dan Ketenteraman Ketertiban Umum

1. Seksi pemerintahan dan ketenteraman ketertiban umum dipimpin oleh kepala seksi pemerintahan dan ketenteraman ketertiban umum yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada camat
2. Seksi pemerintahan dan ketenteraman ketertiban umum mempunyai tugas
  - a. Menyiapkan dan menganalisis data sebagai bahan perumusan kebijakan operasional pemerintahan dan ketenteraman ketertiban umum
  - b. Mengumpulkan dan menganalisa data sebagai bahan koordinasi dan pembinaan pemerintah dan ketenteraman ketertiban umum
  - c. Menyusun dan melaksanakan rencana program atau kegiatan pada seksi pemerintahan dan ketenteraman ketertiban umum
  - d. Melaksanakan inventarisasi tanah asset dan menyiapkan data sebagai bahan fasilitas optimalisasi pemanfaatan tanah asset
  - e. Membantu penyelenggaraan pemilihan umum
  - f. Menyiapkan bahan koordinasi dengan satpol PP, Polri, dan TNI mengenai program dan kegiatan penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum di wilayah kecamatan
  - g. Menyiapkan data sebagai bahan penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria pada seksi pemerintahan dan ketenteraman dan ketertiban umum

- h. Menyiapkan bahan pembinaan dan administrasi pertanahan atau keagrariaan
- i. Menyiapkan bahan pembinaan politik dan ideologi negara
- j. Menyiapkan data sebagai bahan pembinaan dan fasilitasi penyelenggaraan kerja sama antara kelurahan dan penyelesaian perselisihan sengketa yang terjadi di kelurahan
- k. Menyiapkan data sebagai bahan fasilitas optimalisasi pemanfaatan tanah bekas bengkok
- l. Membantu dan memfasilitasi serta mengkoordinasikan pelaksanaan pemungutan pajak bumi dan bangunan
- m. Menyiapkan data sebagai bahan pembinaan penyelenggaraan kerukunan hidup baik antar umat beragama maupun dengan pemerintahan
- n. Menyiapkan bahan dengan pemuka agama yang berada di wilayah kecamatan untuk mewujudkan ketentraman dan ketertiban umum masyarakat di wilayah kecamatan
- o. Menyiapkan data sebagai bahan dan mengkoordinasikan pelaksanaan, pencegahan dan penanggulangan penyalahgunaan obat (Narkotika, psikotropika, zat adiktif dan bahan berbahaya)

- p. Menyiapkan data sebagai bahan dan mengkoordinir pelaksanaan pencegahan serta penanggulangan bencana alam dan penanganan pengungsi
- q. Menyiapkan bahan koordinasikan dengan pihak terkait dalam pelaksanaan pengaman prasarana dan fasilitas pelayanan umum
- r. Menyiapkan dan menyusun bahan pembinaan ketentraman dan ketertiban
- s. Menyiapkan bahan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah yang tugas dan fungsinya di bidang penegak peraturan perundang-undangan
- t. Menyiapkan data sebagai bahan penyusun laporan situasi kondisi ketentraman dan ketertiban kecamatan
- u. Menyiapkan data sebagai bahan pembinaan dan fasilitas penanganan perlindungan masyarakat akibat pelanggaran HAM dan masalah sosial di kecamatan
- v. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas serta penyusunan laporan kinerja dengan bidang tugasnya
- w. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh camat sesuai dengan bidang tugasnya

#### 4.1.1.4.6 Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Pembangunan

1. Seksi pemberdayaan masyarakat dan pembangunan dipimpin oleh kepala seksi pemberdayaan masyarakat dan pembangunan yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada camat
2. Seksi pemberdayaan masyarakat dan pembangunan mempunyai tugas
  - a. Menyiapkan dan menganalisa data sebagai bahan perumusan kebijakan operasional pada seksi pemberdayaan masyarakat dan pembangunan
  - b. Mengumpulkan data sebagai bahan koordinasi dan pembinaan pemberdayaan masyarakat dan pembangunan
  - c. Menyusun dan melaksanakan rencana program dan kegiatan seksi pemberdayaan masyarakat dan pembangunan
  - d. Menyiapkan data sebagai bahan penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria pada seksi pemberdayaan masyarakat dan pembangunan
  - e. Menyiapkan data sebagai pembinaan dan fasilitas pemberdayaan masyarakat bidang pembangunan
  - f. Menyiapkan data sebagai bahan fasilitas dan pengawasan penyaluran bantuan pembangunan
  - g. Menyiapkan data sebagai bahan penyusunan tata ruang wilayah kecamatan dan penyusunan profil kecamatan atau dan kelurahan
  - h. Melaksanakan fasilitas dan menyiapkan bahan koordinasi pelaksanaan pembangunan di wilayah kecamatan

- i. Mendorong partisipasi masyarakat untuk ikut serta dalam perencanaan pembangunan lingkup kecamatan dalam forum musyawarah perencanaan pembangunan di kelurahan dan kecamatan
- j. Melaksanakan penyusunan program dan pembinaan pembangunan sarana dan prasarana umum di wilayah kecamatan
- k. Menyiapkan data sebagai bahan pembinaan dan fasilitas organisasi kemasyarakatan di kecamatan
- l. Melaksanakan pembinaan dan monitoring terhadap pembangunan lingkungan hidup di kecamatan
- m. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap keseluruhan unit kerja baik pemerintahan maupun swasta yang mempunyai program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja kecamatan
- n. Melakukan kegiatan pelayanan teknis dan administrasi pemberdayaan masyarakat dan pembangunan
- o. Melaksanakan pembinaan partisipasi masyarakat untuk ikut serta dalam perencanaan dan kegiatan pemberdayaan masyarakat
- p. Melakukan pendataan hasil kerja pemberdayaan masyarakat dan pembangunan
- q. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas serta penyusunan laporan kinerja dengan bidang tugasnya

- r. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh camat sesuai dengan tugasnya

#### 4.1.1.4.7 Seksi Perekonomian dan Kesejahteraan Rakyat

1. Seksi perekonomian dan kesejahteraan rakyat dipimpin oleh kepala seksi perekonomian dan kesejahteraan rakyat yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada camat
2. Seksi perekonomian dan kesejahteraan rakyat mempunyai tugas
  - a. Menyiapkan dan menganalisa data sebagai bahan perumusan kebijakan opsional dibidang perekonomian dan kesejahteraan rakyat
  - b. Mengumpulkan data sebagai bahan koordinasi dan pembinaan perekonomian dan kesejahteraan rakyat
  - c. Menyusun dan melaksanakan rencana program atau kegiatan pada seksi perekonomian dan kesejahteraan rakyat
  - d. Menyiapkan data sebagai bahan penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria pada seksi perekonomian dan kesejahteraan rakyat
  - e. Melakukan inventarisasi dan menyiapkan bahan pembinaan terhadap Lembaga-lembaga perekonomian masyarakat kelurahan, usaha industri kecil dan menengah
  - f. Fasilitas penyiapan bahan upaya peningkatan kesehatan dan gigi masyarakat dan pemberantasan penyakit menular di kecamatan

- g. Fasilitas penyiapan dan data serta memantau pelaksanaan peningkatan produksi pertanian, perkebunan, perikanan dan peternakan
- h. Fasilitas pembinaan dan monitoring terhadap usaha-usaha ketahanan pangan dan pertanian
- i. Fasilitas pengawasan terhadap penyaluran bantuan dan pengembalian dana bergulir dalam rangka menunjang keberhasilan pembangunan di wilayah kecamatan
- j. Melaksanakan dan mengkoordinasikan pelaksanaan program pembinaan pendidikan, kepemudaan dan olahraga di kecamatan
- k. Menyiapkan bahan dan data sebagai dukungan pelaksanaan program penanggulangan kemiskinan
- l. Pelaksanaan program penanggulangan kemiskinan
- m. Mengkoordinasikan dan melakukan pengawasan pelaksanaan pengiriman, penyaluran dan pendistribusian bantuan-bantuan sosial
- n. Melakukan kegiatan pelayanan teknis dan administrasi perekonomian dan kesejahteraan rakyat
- o. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas serta penyusunan laporan kinerja sesuai dengan bidang tugasnya
- p. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh camat sesuai dengan tugasnya

#### 4.1.1.4.8 Seksi Pelayanan Umum

1. Seksi pelayan umum dipimpin oleh kepala seksi pelayanan umum yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada camat
2. Seksi pelayanan umum mempunyai tugas
  - a. Menyiapkan dan menganalisa data sebagai bahan perumusan kebijakan operasional dibidang pelayanan publik
  - b. Mengumpulkan data sebagai bahan koordinasi dan pembinaan pelayanan publik
  - c. Menyusun dan melaksanakan rencana program atau kegiatan pada seksi pelayanan umum
  - d. Menyiapkan data sebagai bahan penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria pelayanan publik di kecamatan dan kelurahan
  - e. Menyiapkan dan mengevaluasi data sebagai bahan pembinaan penyusunan monografi kecamatan
  - f. Melaksanakan penyusunan, pengelolaan dan pemeliharaan data dalam rangka peningkatan pelayanan kependudukan
  - g. Menyusun dan melaksanakan sosialisasi tentang mekanisme prosedur dan persyaratan (Standar Pelayanan Prima) kepada masyarakat

- h. Melaksanakan pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) atau melaksanakan pengumpulan pendapat pelanggan secara periodik yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas pelayanan
- i. Melaksanakan percepatan pencapaian standar pelayanan publik di wilayah
- j. Melaksanakan pembinaan, pengawasan dan evaluasi pelaksanaan pelayanan masyarakat
- k. Melaksanakan pengumpulan data pengaduan dan menyiapkan bahan koordinasi pengaduan terhadap pelayanan masyarakat
- l. Melaksanakan pengelolaan data atau dokumentasi pelayanan publik
- m. Melakukan kegiatan pelayanan teknis dan administrasi pelayanan umum
- n. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas serta penyusunan laporan kinerja sesuai dengan bidang tugasnya
- o. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh camat sesuai dengan bidang tugasnya

#### 4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
<b>Usia</b>		
< 30	6	7.5
30-40	29	36.3
> 40	45	56.3
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>
<b>Gender</b>		
<b>Pria</b>	38	47.5
<b>Wanita</b>	42	52.5
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>
<b>Tingkat Pendidikan</b>		
<b>SLTA</b>	27	33.8
<b>S1-S2</b>	43	53.8
<b>D2-D3</b>	10	12.5
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>
<b>Masa Kerja</b>		
< 10	15	18.8
10-20	43	53.8
> 20	22	27.5
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

Pada table 4.1 karakteristik responden mengenai usia diperoleh data <30 terdapat sekitar 6 orang dengan persentase yang didapatkan sebesar 7.5, antara 30-40 dengan banyak responden sebesar 29 diperoleh persentase 36.3, untuk usia > 40 diperoleh persentase sebesar 56.3 dengan responden 45. dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa rata-rata umur diatas 40 tahun lebih banyak daripada umur yang berada di bawah 30 tahun.

Perolehan data mengenai karakteristik gender pria dari responden di peroleh persentase 47.5 dari 38 responden, untuk gender wanita diperoleh responden sebanyak 42 dengan persentase sebanyak 52.5. Dari perolehan data gender tersebut di peroleh kesimpulan bahwa pegawai pria lebih sedikit dibandingkan gender wanita.

Karakteristik responden mengenai tingkat Pendidikan dari SLTA diperoleh 27 responden dengan total persentase sebesar 33.8, S1-S2 sebanyak 43 responden dengan 53.8 persentase yang didapatkan, D2-D3 dengan persentase sebesar 12.5 dari 10 responden. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat Pendidikan S1-S2 lebih besar jumlahnya dibandingkan Pendidikan SLTA dan D2-D3.

Masa kerja responden mulai dari <10 diperoleh persentase sebesar 18.8 dari 15 responden, 10-20 dari 43 responden diperoleh persentase sebanyak 53.8, dan untuk >20 diperoleh total persentase sebesar 27.5 dari 22 responden. Dapat ditarik kesimpulan bahwa lama masa kerja pegawai paling banyak adalah di kisaran 10-20 tahun.

#### 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Distribusi Frekuensi merupakan hasil tabulasi responden dengan berpedoman pada pedoman interpretasi skor jawaban responden. Dengan berpedoman pada pedoman interpretasi skor menurut Ridwan dan Kuncoro (2007) dalam Supriyanto dan Maharani (2019: 74)

**Tabel 4.2 Kriteria Interpretasi Skor**

No	Nilai Rata Skor	Kriteria
1	1.00-1.80	Sangat rendah/sangat tidak setuju
2	1.81-2.60	Rendah/tidak setuju
3	2.61-3.40	Cukup tinggi/netral
4	3.41-4.20	Tinggi/setuju
5	4.21-5.00	Sangat tinggi/sangat setuju

Penelitian ini menggunakan 4 variabel yaitu Motivasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja. Analisis deskriptif dapat diuraikan sebagai berikut:

##### 4.1.3.1 Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja meliputi kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri pengukuran indikator secara kuantitatif, dengan memberi skor pada persepsi responden mengenai motivasi kerja. Dengan memasukkan unsur keterlibatan anggota instansi yang ada, apakah motivasi

mampu beradaptasi dengan lingkungan pegawai yang ada di Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar.

**Tabel 4.3 Motivasi Kerja**

Indikator	Jawaban Responden											
	Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Fisiologi	X1.1			1	1.3	2	2.5	59	73.8	18	22.5	4.18
	X1.2			1	3.8	2	2.5	53	66.3	24	30.0	4.25
	X1.3	1	1.3			3	3.8	50	62.5	26	32.5	4.25
Rasa Aman	X1.4	1	1.3			3	3.8	48	60.0	28	35.0	4.28
	X1.5					2	2.5	46	57.5	32	40.0	4.38
Sosial	X1.6					1	1.3	45	56.3	34	42.5	4.41
	X1.7					1	1.3	37	46.3	42	52.5	4.51
Penghargaan	X1.8			1	1.3	2	2.5	53	66.3	24	30.0	4.25
	X1.9			1	1.3	2	2.5	49	61.3	28	35.0	4.30
Aktualisasi Diri	X1.10			1	1.3	1	1.3	52	65.0	26	32.5	4.29
	X1.11			1	1.3	16	20.0	45	56.3	18	22.5	4.00

Pada tabel 4.3 diketahui total responden yang digunakan dalam penelitian motivasi (X1) sekitar 80 orang, dalam penerapannya apabila nilai *mean* lebih rendah dari nilai *mean* lainnya maka dapat dikatakan bahwa pengaruh yang ditimbulkan kurang baik begitu juga sebaliknya apabila nilai *mean* yang

didapatkan lebih tinggi maka dapat dikatakan pengaruh yang ditimbulkan sudah baik.

Pada variabel motivasi (X1) diketahui terdapat nilai *mean* rendah dari item X1.11 mengenai aktualisasi diri diperoleh *mean* sebesar 4.00 dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa aktualisasi dalam diri pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai maka dari itu apabila tidak adanya peluang atau kesempatan yang didapatkan pegawai dalam memperoleh jabatan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan untuk nilai *mean* tertinggi diperoleh dari item X1.7 dengan nilai *mean* sebesar 4.51, dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja sama antar sesama rekan kerja sudah dilakukan dengan baik sehingga aktivitas yang dilakukan dalam instansi telah berjalan dengan baik.

#### 4.1.3.2 Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja meliputi bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, tersedianya sarana angkut, hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan bawahan, dan kerja sama antar pegawai diperoleh hasil pengukuran indikator secara kuantitatif, dengan memberi skor pada persepsi responden. Dengan memasukkan unsur keterlibatan anggota instansi yang ada, tujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja mampu beradaptasi dengan lingkungan pegawai yang ada di Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar.

Tabel 4.4 Lingkungan Kerja

Indikator	Jawaban Responden											
	Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	f	%	F	%	
Bangunan	X2.1			1	1.3	2	2.5	49	61.3	28	35.0	4.30
Tempat kerja	X2.2					2	2.5	52	65.0	26	32.5	4.30
	X2.3			1	1.3	5	6.3	50	62.5	24	30.0	4.21
Peralatan Kerja	X2.4					9	11.3	51	63.7	20	25.0	4.14
Fasilitas	X2.5			1	1.3	1	1.3	48	60.0	30	37.5	4.34
	X2.6			1	1.3	20	25.0	48	60.0	11	13.8	3.86
Sarana Angkut	X2.7			1	1.3	16	20.0	47	58.8	16	20.0	3.98
Hubungan Kerja setingkat	X2.8					1	1.3	51	63.7	28	35.0	4.34
Hubungan Atasan dengan Bawahan	X2.9					1	1.3	45	56.3	34	42.5	4.41
Kerja Sama antar Pegawai	X2.10					1	1.3	47	58.8	32	40.0	4.39

Pada tabel 4.6 mengenai lingkungan kerja (X2) diperoleh hasil *mean* terendah dari item X2.6 dengan nilai *mean* sebesar 3.86, sehingga dapat dikatakan

bahwa fasilitas kesehatan yang didapatkan pegawai kurang memuaskan sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi lingkungan kerja pegawai. Sedangkan untuk nilai *mean* tertinggi dengan skor 4.41 diperoleh dari item X2.9 yaitu mengenai hubungan baik dengan atasan, dari hasil tersebut diketahui bahwa hubungan yang terjalin antara atasan dengan bawahan sudah dapat dikatakan berjalan dengan baik maka dari hubungan positif yang terjalin akan meningkatkan keharmonisan dalam lingkungan kerja pegawai tujuannya agar aktifitas yang dijalankan maupun kinerja yang dihasilkan dapat meningkat.

#### 4.1.3.3 Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja meliputi gaji atau upah promosi, pekerjaan itu sendiri, mutu pengawas, interaksi sosial dengan rekan kerja diperoleh hasil pengukuran indikator secara kuantitatif, dengan pemberian skor pada persepsi responden mengenai kepuasan kerja. Dengan memasukkan unsur keterlibatan anggota instansi yang ada, apakah kepuasan kerja mampu beradaptasi dengan lingkungan pegawai yang ada di Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar.

**Tabel 4.5 Kepuasan Kerja**

Indikator	Jawaban Responden											
	Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Insentif yang Diterima	Z.1			1	1.3	1	1.3	58	72.5	20	25.0	4.21
	Z.2	1	1.3			2	2.5	51	63.7	26	32.5	4.26
Alur	Z.3			1	1.3			53	66.3	26	32.5	4.30

Jenjang Karir	Z.4			1	1.3	1	1.3	52	65.0	26	32.5	4.29
Jenis Pekerjaan itu Sendiri	Z.5			1	1.3	5	6.3	52	65.0	22	27.5	4.19
	Z.6					2	2.5.0	52	65.0	26	32.5	4.30
Mutu Pengawasan	Z.7					1	1.3	51	63.7	28	35.0	4.34
	Z.8			1	1.3	2	2.5	45	56.3	32	40.0	4.35
Interaksi Sosial Sesama Rekan Kerja	Z.9					2	2.5	56	70.0	22	27.5	4.25
	Z.10					6	7.5	52	65.0	22	27.5	4.20

Pada tabel 4.5 mengenai variabel kepuasan kerja (Z) diperoleh hasil *mean* atau nilai rata-rata terendah dari item Z.5 sebesar 4.19 perolehan hasil *mean* ini dapat diasumsikan bahwa kesesuaian latar belakang pendidikan tidak terlalu mempengaruhi kepuasan pegawai. Sedangkan untuk nilai tertinggi diperoleh item Z.8 mengenai mutu pengawas dengan perolehan *mean* sebesar 4.35, dapat diartikan bahwa kepuasan atas pengarahan dan konsistensi atasan dalam menerapkan aturan kepada semua pegawai dikatakan sudah baik sehingga kepuasan yang didapatkan akan mempengaruhi aktifitas yang dilakukan pegawai ke arah yang lebih baik.

#### 4.1.3.4 Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai meliputi kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, hubungan antar pegawai, dan pengawasan, diperoleh hasil pengukuran indikator secara kuantitatif, dengan memberi skor pada persepsi responden mengenai kinerja pegawai. Dengan memasukkan unsur keterlibatan anggota instansi yang ada.

**Tabel 4.6 Kinerja Pegawai**

Indikator	Jawaban Responden											
	Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	f	%	F	%	
Kualitas	Y.1					1	1.3	49	61.3	30	37.5	4.36
	Y.2					1	1.3	47	58.8	32	40.0	4.39
	Y.3					1	1.3	49	61.3	30	37.5	4.36
Kuantitas	Y.4			1	1.3	5	6.3	54	67.5	20	25.0	4.16
	Y.5			1	1.3	1	1.3	56	70.0	22	27.5	4.24
Waktu	Y.6			1	1.3	6	7.5	45	56.3	28	35.0	4.25
	Y.7	7	8.8	41	51.2	8	10.0	13	16.3	11	13.8	2.75
Penekanan Biaya	Y.8	1	1.3			8	10.0	47	58.8	24	30.0	4.16
	Y.9	1	1.3	29	36.3	22	27.5	18	22.5	10	12.5	3.09
Hubungan antar Pegawai	Y.10					2	2.5	52	65.0	26	32.5	4.30
Pengawasan	Y.11			1	1.3			49	61.3	30	37.5	4.35

Tabel 4.6 mengenai kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai rata-rata atau *mean* terendah dari item Y.7 sebesar 2.75, artinya pengurangan waktu terhadap pekerjaan yang tidak disukai pegawai tidak mempengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai. Untuk nilai *mean* tertinggi diperoleh dari item Y.2 yaitu mengenai tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan dalam bahasan ini Y.2 memperoleh *mean* sebesar 4.39 yang artinya bahwa tanggung jawab yang dibebankan kepada para pegawai sudah berjalan dengan baik sehingga hal tersebut akan berpengaruh terhadap kreatifitas maupun kinerja yang dihasilkan.

#### 4.1.4 Uji Instrumen

Berdasarkan data penyebaran kuesioner kepada 80 responden di Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar. Dari hasil yang diperoleh dapat dikatakan valid dan reliabel apabila indikator yang digunakan dalam memperoleh data berdasarkan sumber dari teori yang ada. Sehingga pengujian terhadap data tersebut perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

##### 4.1.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dikatakan valid apabila koefisien  $\geq 0,3$  dengan  $\alpha < 0,05$  (Sugiyanto, 1999) dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 184), Adapun hasil uji validitas sebagai berikut:

**Tabel 4.7. Hasil Pengujian Validitas**

Variabel	Indikator	Item	Korelasi	P-Value	Kesimpulan
	Fisiologi	X1.1	0.883	0.000	Valid
		X1.2	0.957	0.000	Valid

Motivasi Kerja (X1)		X1.3	0.960	0.000	Valid
	Rasa Aman	X1.4	0.959	0.000	Valid
		X1.5	0.910	0.000	Valid
	Sosial	X1.6	0.879	0.000	Valid
		X1.7	0.799	0.000	Valid
	Penghargaan	X1.8	0.957	0.000	Valid
		X1.9	0.967	0.000	Valid
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	X1.10	0.960	0.000	Valid
		X1.11	0.850	0.000	Valid
	Lingkungan Kerja (X2)	Bangunan Tempat Kerja	X2.1	0.945	0.000
X2.2			0.930	0.000	Valid
X2.3			0.826	0.000	Valid
Peralatan Kerja		X2.4	0.873	0.000	Valid
Fasilitas		X2.5	0.937	0.000	Valid
		X2.6	0.820	0.000	Valid
Sarana Angkut		X2.7	0.867	0.000	Valid
Hubungan Rekan Kerja Setingkat		X2.8	0.933	0.000	Valid
Hubungan Atasan dengan Bawahan		X2.9	0.892	0.000	Valid
Kerja Sama Antara Pegawai		X2.10	0.912	0.000	Valid

Kepuasan Kerja (Z)	Insentif yang Diterima	Z.1	0.922	0.000	Valid
		Z.2	0.962	0.000	Valid
	Alur Jenjang Karir	Z.3	0.962	0.000	Valid
		Z.4	0.977	0.000	Valid
	Jenis Pekerjaan itu Sendiri	Z.5	0.939	0.000	Valid
		Z.6	0.964	0.000	Valid
	Mutu Pengawasan	Z.7	0.927	0.000	Valid
		Z.8	0.903	0.000	Valid
	Interaksi Sosial Sesama Rekan Kerja	Z.9	0.943	0.000	Valid
		Z.10	0.916	0.000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	Y.1	0.947	0.000	Valid
		Y.2	0.926	0.000	Valid
		Y.3	0.947	0.000	Valid
	Kuantitas	Y.4	0.882	0.000	Valid
		Y.5	0.901	0.000	Valid
	Waktu	Y.6	0.945	0.000	Valid
		Y.7	0.962	0.000	Valid
	Penekanan Biaya	Y.8	0.912	0.000	Valid
		Y.9	0.931	0.000	Valid
	Hubungan antar Pegawai	Y.10	0.940	0.000	Valid
	Pengawasan	Y.11	0.943	0.000	Valid

Hasil uji validitas pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa item yang ada pada variabel motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (Z) dan kinerja pegawai (Y) diketahui memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut valid.

#### 4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan mode *Cronbach's alpha* yang mana instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alpha  $\geq 0,6$  (Akrikunto, 1999) dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 184). Adapun uji reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0.980	Memenuhi
Lingkungan Kerja	0.973	Memenuhi
Kepuasan kerja	0.985	Memenuhi
Kinerja Karyawan	0.971	Memenuhi

Berdasarkan hasil dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (Z), kinerja pegawai (Y) didapatkan nilai *Cronbach alpha* variabel motivasi sebesar 0,980, lingkungan kerja 0,973, kepuasan kerja 0,985, dan kinerja 0,971. Dikarenakan dari hasil nilai *Cronbach alpha* dari semua variabel  $\geq 0,6$  maka pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

#### 4.1.5 Uji Asumsi

##### 4.1.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan *kolmogorov smirnov*  $\geq 0,05$  maka asumsi normalitas terpenuhi.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample *Kolmogorov-Smirnov* Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters	Mean	.0000000
	St. Deviation	.78066831
Most Extreme Difference	Absolute	.087
	Positive	.085
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. sig (2-Tailed)		.200

Berdasarkan hasil tabel diatas terlihat bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,087 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,200 berarti hal ini menunjukan bahwa model uji ini berdistribusi normal karena tingkat signifikansi  $\geq 0,05$ .

##### 4.1.5.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan mengetahui linearitas atau tidak model yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Dapat dinyatakan linear apabila signifikansi nya atau nilai sig  $< 0,05$  hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas**

Hubungan variabel		Nilai signifikan	Kesimpulan
Motivasi (X1)	Kinerja (Y)	0,000	Linear
Lingkungan kerja (X2)	Kinerja (Y)	0,000	Linear
Kepuasan kerja (Z)	Kinerja (Y)	0,000	Linear
Motivasi (X1)	Kepuasan kerja (Z)	0,000	Linear
Lingkungan Kerja (X2)	Kepuasan kerja (Z)	0,000	Linear

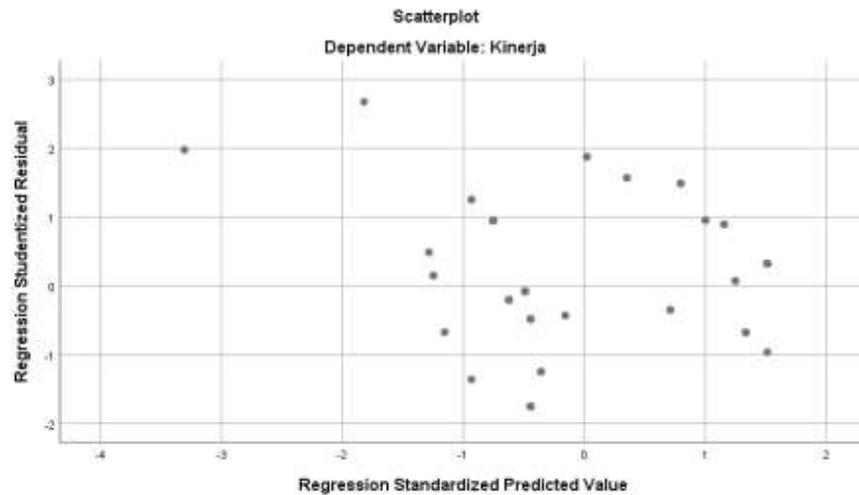
Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel diatas didapatkan hasil bahwa uji linearitas yang dilakukan terpenuhi atau linear, dikarenakan nilai linearitas yang didapatkan  $0,000 < 0,05$  sehingga dikatakan nilai signifikansi terpenuhi atau linear.

#### 4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji apakah model regresi terdapat kesamaan antara pengamatan satu dengan pengamatan

yang lain. Pengujian Heteroskedastisitas ini menggunakan pengujian grafik *scatterplot*.

**Gambar 4.2 Grafik Uji Heteroskedastisitas**



Melalui grafik *scatterplot* tersebut diperoleh hasil bahwa titik-titik penyebaran diketahui menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dari hasil yang diperoleh ini dapat dikatakan data tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.1.5.4 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki gejala multikolinearitas. Di dalam pengujian ini metode yang digunakan untuk menguji adalah nilai VIF, diketahui bahwa jika nilai VIF kurang dari 5 maka terjadi gejala multikolinearitas.

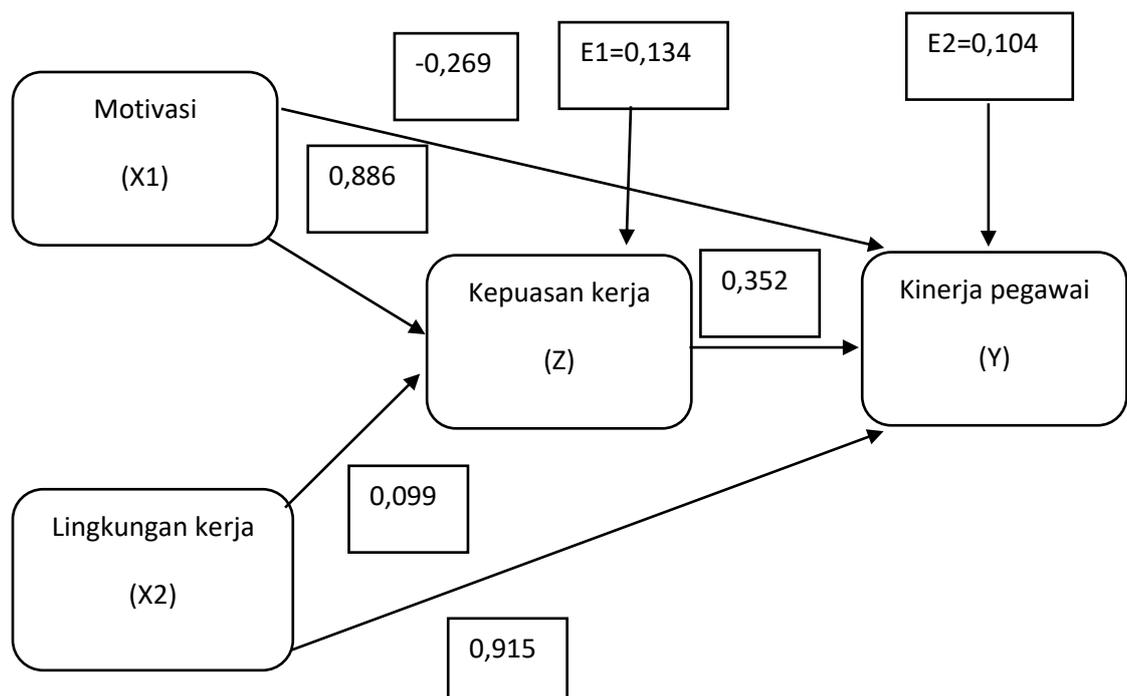
**Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
Motivasi	1.000	Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	1.000	Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	1.000	Multikolinearitas

Dari pengujian tersebut diperoleh VIF 1,000 lebih kecil dibandingkan dengan 5,0 sehingga asumsi multikolinearitas terpenuhi.

#### 4.1.6 Pengembangan Diagram Jalur

Path Analysis atau analisis jalur menguji mengenai pengaruh antara variabel motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Diagram jalur dapat digambarkan pada gambar:

**Gambar 4.3****Pengembangan Diagram Jalur**

Variabel motivasi diukur dengan 5 indikator dan dijabarkan ke dalam 11 item kuesioner, variabel lingkungan kerja diukur dengan 7 indikator dan dijabarkan ke dalam 10 item kuesioner, variabel kepuasan kerja diukur dengan 5 indikator dijabarkan ke dalam 10 item kuesioner, variabel kinerja pegawai diukur dengan 5 indikator dijabarkan ke dalam 11 item kuesioner.

#### 4.1.7 Goodness of Fit Model

Perhitungan ini meliputi koefisien determinasi dan koefisien determinasi total:

##### 4.1.7.1 Koefisien Determinasi

Model penelitian ini dibentuk oleh 4 variabel yaitu motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai. Untuk melihat *goodness of fit model* adalah dengan melihat nilai koefisien determinasi terhadap variabel bebas yang diteliti.

**Tabel 4.12**

#### Koefisien Determinasi

Pengaruh	R square
Motivasi, Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,983
Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0,994

Persamaan pertama menguji mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh 0,983 hal ini menunjukkan pengaruh yang

ditimbulkan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 98,3%.

Persamaan kedua menguji mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0,994. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang ditimbulkan dari motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 99,4%.

#### 4.1.7.2 Koefisien Determinasi Total

*Goodness of fit* dapat diketahui dengan menggunakan cara lain yaitu dengan melakukan pengujian koefisien determinasi total ( $R_m^2$ ) model struktural yang terbentuk mampu mewakili data yang ada hasil perhitungan koefisien determinasi total ( $R_m^2$ ) yaitu:

$$R_m^2 = 1 - (1 - R_1^2) \times (1 - R_2^2)$$

$$R_m^2 = 1 - (1 - 0,983) \times (1 - 0,994)$$

$$R_m^2 = 1 - (0,017) \times (0,006)$$

$$R_m^2 = 1 - 0,000102$$

$$R_m^2 = 0,999$$

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi total yang didapatkan dari perhitungan diatas didapatkan hasil sebesar 0,999 atau bisa dipresentasikan menjadi 99,9%, dapat dikatakan model struktural yang terbentuk dapat menjelaskan sekitar 99,9% dari semua data penelitian

yang ada. Dapat dikatakan juga bahwa keakuratan model path ini sebesar 99,9%.

#### 4.1.8 Pengujian Hipotesis

**Tabel 4.13**  
**Pengujian Hipotesis 1-5**

Pengaruh	Koefisien	t-statistik	Signifikansi	Keputusan
X1 - Y	-0.269	-2.814	0,006	H1 Ditolak
X2 - Y	0.915	12.573	0,000	H2 Diterima
Z - Y	0.352	4.985	0,000	H3 Diterima
X1 - Z	0,886	7,562	0,000	H4 Diterima
X2 - Z	0,099	0,842	0,402	H5 Ditolak

**Tabel 4.14**  
**Pengujian Hipotesis 6-7**

Pengaruh	Langsung	Tidak Langsung	Total Pengaruh	Keputusan
X1-Z-Y	-0,269	0,311	0,042	H6 Diterima
X2-Z-Y	0,915	0,034	0,942	H7 Ditolak

#### H1. Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai

Hipotesis pengujian ada atau tidak pengaruh langsung yang ditimbulkan variabel motivasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari hasil pengujian didapati hasil nilai t-statistik yaitu (-2.814) lebih kecil dari nilai t-tabel yaitu 1,960 sehingga dengan ini dapat dikatakan

bahwa tidak terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai ditolak. Dengan perolehan nilai koefisien (-0.269).

#### H2. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hipotesis mengenai pengujian ada atau tidak pengaruh langsung yang ada di dalam variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian t-statistik 12.573 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,960 sehingga dengan ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis yang menyatakan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diterima. Dengan perolehan nilai koefisien 0,915.

#### H3. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Hipotesis mengenai pengujian variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil t-statistik 4.985 dikarenakan lebih besar dibandingkan nilai t-table 1,960 maka dengan ini dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diterima. Dengan perolehan koefisien sebesar 0,352.

#### H4. Pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja

Hipotesis mengenai pengujian variabel dari motivasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai t-statistik 7,562 hal ini menunjukkan hasil nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel yaitu 1,960 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja diterima dengan perolehan nilai koefisien menunjukkan nilai sebesar 0,886.

#### H5. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hipotesis penelitian mengenai variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja didapati bahwa hasil t-statistik lingkungan kerja yaitu 0,842 hal ini kurang dari nilai t-tabel yaitu 1,960 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tidak berpengaruh. Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan ditolak. Dengan perolehan koefisien sebesar 0,099.

#### H6. Pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai mediasi

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y sebesar (-0,269) sedangkan untuk pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu  $0,886 \times 0,352 = 0,311$ . Maka pengaruh

total yang diberikan X1 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu  $(-0,269) + 0,311$  didapatkan hasil  $= 0,042$ . Berdasarkan perhitungan tersebut didapatkan hasil bahwa nilai pengaruh langsung sebesar  $(-0,269)$  sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar  $0,311$  yang artinya bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh langsung maka hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung motivasi melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai mediasi diterima.

H7. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai mediasi

Diketahui bahwa pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y sebesar  $0,915$  sedangkan untuk pengaruh tidak langsung didapatkan melalui perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu  $0,099 \times 0,352$  diperoleh hasil sebesar  $0,034$  total yang diberikan X2 terhadap Z merupakan pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung maka diperoleh hasil  $0,915 + 0,034 = 0,942$ . Berdasarkan perhitungan tersebut nilai pengaruh langsung  $0,915$  sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar  $0,034$  dapat diartikan bahwa pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung maka hal ini menunjukkan bahwa

lingkungan kerja melalui kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai mediasi ditolak.

#### **4.2 Pembahasan Hasil Penelitian**

Pembahasan ini mengenai hasil yang didapatkan di dalam penelitian mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan dimediasi kepuasan kerja pada Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar.

##### **H1. Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan diketahui bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan perolehan t-statistik kurang dari 1,960 dengan perolehan koefisien (-0,269) maka hipotesis ditolak. Walaupun dengan didapati bahwa perolehan nilai signifikansi yaitu sebesar  $0,006 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel motivasi tidak berpengaruh positif tetapi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya pemberian motivasi berupa tunjangan yang diberikan, pemberian kesempatan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, pemberian penghargaan belum mampu mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut (Hasibuan, 2009) *dalam* (Rizkayani, 2017: 158) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut (Notoatmodjo, 2009: 144) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Dengan adanya pemberian dorongan tersebut akan timbul motivasi di dalam diri seseorang pegawai untuk bekerja lebih giat lagi.

Penelitian mengenai pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh (Sofyan et al, 2017: 86) dan (Noviyana & pratolo, 2018: 141) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa motivasi yang dimiliki pegawai dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai. Perolehan hasil tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian yang didapatkan di dalam penelitian ini yang mana menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai tetapi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Sedangkan menurut penelitian (Adha et al, 2019: 57) hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang didapatkan pegawai tidak

berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut sesuai hasil penelitian yang didapatkan di dalam penelitian ini yang mana menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Motivasi menurut pandangan islam dari pendapat hadits yang diriwayatkan oleh (HR. Armand), menyatakan “Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil, barang siapa bersusah payah dalam mencari nafkah untuk keluarga maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah”. Terdapat juga bunyi ayat Al-Qur’an yang mendukung hadits tersebut seperti yang dijelaskan di dalam Ayat Al-Qur’an surat (Al-Jumu’ah: 10) berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا  
لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaran kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah selalu supaya kamu beruntung”. (Qs. Al-Jumu’ah: 10)

Dapat disimpulkan dari hadits dan ayat di dalam Al-Qur’an bahwa manusia diharuskan selalu memiliki motivasi atau dorongan di dalam dirinya untuk melakukan pekerjaan dikarenakan Allah hanya akan memberi karunia, rejeki dan rahmat nya hanya kepada seseorang yang memiliki dorongan kuat untuk selalu berusaha di dalam dirinya

## H2. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh didapati bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berupa fasilitas yang memadai, keharmonisan sesama pegawai, hubungan baik dengan atasan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai maka dari itu kenyamanan di lingkungan kerja harus tetap dipertahankan

Menurut pendapat (Siagian, 2014: 56) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana seorang pegawai melakukan semua aktivitas hariannya. Lingkungan kerja yang nyaman untuk ditempati dan hubungan sosial yang baik antar sesama pegawai maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja dari pegawai tersebut menurut (Mardiana, 2011) *dalam* (Nabawi, 2019: 171), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh (potu, 2013: 1216) dan (Adha et al, 2019: 57) diperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja secara langsung dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil yang didapatkan di dalam penelitian ini yang menyatakan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan dengan tema yang sama yang dilakukan (Sabilalo et al, 2020: 560) diperoleh hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dari pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tempat pegawai bekerja tidak menunjukkan adanya pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat kesamaan hasil yang didapatkan antara penelitian terdahulu terhadap penelitian ini.

Lingkungan kerja menurut hadits yang diriwayatkan oleh (HR. Bukhari dan Ahmad), mengatakan bahwa “Jika suatu saat terjadi hari kiamat sementara terdapat seseorang dari kalian terdapat sebuah tunas maka jika dia mampu untuk menanamnya sebelum hari kiamat maka tanamlah”. Sedangkan menurut pendapat Al-Qur’an surat (Qs. Al-Qasas: 77) menyatakan bahwa:

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ  
 كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ  
 الْمُفْسِدِينَ ۗ ٧٧

Artinya: “Carilah pahala sampai negeri akhirat dengan apa yang dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu melupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah kepada sesama sebagaimana

*Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi”.*

Dari hadits dan ayat Al-Qur'an tersebut kedua pendapat tersebut sama-sama menyuruh semua orang untuk berbuat baik terhadap lingkungan sekitarnya dikarenakan terdapat pahala yang akan didapatkan manusia dan dijelaskan juga bahwa Allah melarang untuk berbuat sesuka hati dan kerusakan terhadap lingkungan sekitar dan sesama makhluk Allah. Keterkaitan terhadap kinerja yaitu seseorang yang berbuat kerusakan pada lingkungan sekitarnya atau bahkan sesama makhluk Allah maka pastinya akan menimbulkan situasi yang kurang menyenangkan di dalam melakukan pekerjaannya

### H3. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Perolehan hasil penelitian mengenai pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja diperoleh signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang berarti kepuasan berupa mendapatkan cuti, pekerjaan yang sesuai keahlian, terpenuhinya kebutuhan sosial dapat membuat kinerja yang dihasilkan pegawai lebih meningkat

Menurut pendapat (As'ad, 2004) dalam (Kusumastuti & Kurniawati, 2019: 46) menyatakan bahwa kepuasan adalah sesuatu yang bersifat individu, dimana setiap individu mempunyai tingkatan kepuasan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya dimana hal ini

sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya sedangkan menurut (King Jr, Lahiff & Hatfield, 2009: 37) kepuasan yang dirasakan pegawai akan timbul apabila tidak ada kesenjangan antara apa yang diinginkan dengan apa yang diterima. Semakin jauh dengan apa yang diinginkan dan diterima pegawai dalam suatu organisasi maka muncul ketidakpuasan dalam bekerja yang dilakukan akan semakin kuat

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang diteliti oleh (Amirulah & Latief, 2020: 784) dan ( Arif, 2019: 121) perolehan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara langsung dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai. Hasil tersebut sesuai dengan hasil yang didapatkan di dalam penelitian ini yang mana menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan pada kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan menurut penelitian (Nabawi, 2019: 180) hasil yang diperoleh menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan pegawai tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai. Penelitian tersebut tidak sesuai dengan hasil yang didapatkan di dalam penelitian ini yang mana menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut pendapat hadits yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah RA, Rasulullah bersabda “Lihatlah orang yang di bawahmu dan jangan lihat orang yang berada di atasmu dengan begitu kamu tidak menganggap kecil nikmat Allah yang diberikan kepadamu”. Sedangkan menurut pendapat dari sisi ayat Al-Qur’an (Qs. At-taubah: 59) menyatakan bahwa:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ  
وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ٥٩

Artinya: “Dan sekiranya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata cukuplah Allah bagi kami, maka Allah dan Rasul-Nya akan memberikan kepada kami sebagian dari karunianya. Sesungguhnya kami orang-orang yang berharap kepada Allah”

Dari hadits dan isi ayat Al-Qur’an tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa manusia diharuskan selalu mensyukuri nikmat yang diberikan Allah kepada mereka dengan mensyukuri apa yang diberikan Allah kepadanya maka akan diberikan sebagian karunianya kepada orang-orang yang benar-benar ridha dengan apa yang diberikan Allah, dan manusia juga tidak diperbolehkan melihat orang yang berada di atasnya tetapi melihat orang yang berada dibawanya dengan begitu seseorang akan lebih mensyukuri apa yang telah diberikan Allah kepadanya. Dalam kaitan terhadap kinerja pegawai yaitu seseorang

diharuskan bersyukur dengan apa yang didapatkan entah itu mendapat pekerjaan yang sesuai maupun tidak sesuai

#### H4. Pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja

Perolehan hasil yang didapatkan di dalam penelitian mengenai pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil signifikansi  $0,000 < 0,05$  hal ini membuktikan bahwa motivasi berupa tunjangan yang diberikan, perolehan gaji dan terpenuhinya kebutuhan sosial antar sesama pegawai dapat meningkatkan kepuasan yang didapatkan

Menurut pendapat (Notoatmodjo, 2009: 144) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Dengan adanya pemberian dorongan tersebut akan timbul motivasi didalam diri seorang pegawai untuk bekerja lebih giat lagi. Sehingga motivasi tersebut dapat mempengaruhi kepuasan yang diperoleh pegawai. Pendapat dari (Shinha, 2001) *Dalam* (Hanafi, 2017: 79), menyatakan bahwa kinerja pegawai tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan pegawai itu sendiri dalam melakukan pekerjaan mereka. Dapat dikatakan bahwa motivasi atau kemauan yang ada di dalam diri pegawai dapat meningkatkan produktivitas pegawai yang mengarah kepada kinerja yang dihasilkan.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja menurut penelitian yang dilakukan (Khadir, 2017: 71) dan (Saputra & Mulia, 2020: 25) diperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian tersebut sama dengan hasil pengujian pada penelitian ini yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan menurut (Dhermawan et al, 2012: 179) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan yang didapatkan pegawai. Hasil penelitian tersebut tidak sesuai dengan hasil yang didapatkan di dalam penelitian ini yang mana menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut pandangan hadits menurut HR. Riwayat Bukhari dan Muslim, rasulullah pernah bersabda “Tidaklah suatu kegalauan, kesedihan, kebimbangan, kekalutan yang menimpa seorang mukmin atau bahkan tertusuk duri sekalipun, melainkan karenanya Allah akan menggugurkan dosa-dosanya”, menurut pandangan di dalam Ayat Al-Qur’an (QS. Al-Baqarah: 286)

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِكْرَامًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ٢٨٦

Artinya: *“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksaan (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukumi kami jika lupa atau kami bersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir”*

Dari kedua pendapat hadits dan ayat Al-Qur'an tersebut sudah jelas bahwa Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya dan juga segala kesedihan, kesusahan sekalipun akan menggugurkan dosa-dosanya, maka dengan begitu seharusnya manusia lebih bisa mensyukuri dengan apa yang telah dimilikinya dan mensyukuri apa yang telah terjadi sehingga dengan melakukan itu manusia lebih biasa merasa puas dengan apa yang telah terjadi di dalam hidupnya.

##### H5. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil sebesar 0,402

> 0,05 hal ini menjelaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja berupa fasilitas yang diberikan, keamanan sekitar ruang kerja, kebersihan, maupun penerangan di ruangan kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan yang didapatkan.

Menurut pendapat Nitisemito *dalam* Suyonto dan Danang (2015: 38) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memenuhi dirinya dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk ditempati dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang diperoleh pegawai. (Nitisemito, 2012) *dalam* (Junaidi, 2021: 417), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diemban. Dapat diartikan bahwa segala sesuatu yang di sekitar pegawai dapat mempengaruhi kepuasan yang ada di dalam dirinya sehingga mempengaruhi pekerjaannya.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menurut pendapat (Irma & Yusuf, 2020: 67) dan (Ismail & Cholid, 2020: 576) diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Pada hasil penelitian tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian ini dimana pada hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Dhermawan, et al, (2012: 179) hasil penelitian yang didapatkan menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang didapatkan di dalam penelitian ini dimana penelitian yang didapatkan menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hadits lain yang diriwayatkan oleh (HR. Muslim) berbunyi “tidaklah seorang muslim menanam pohon lalu memakannya baik manusia, keledai, atau burung kecuali itu akan menjadi sedekah baginya hingga hari akhir. Sedangkan menurut surah (QS Al-A’raf: 56) menyatakan bahwa:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ حَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ  
مِّنَ الْمُحْسِنِينَ ٥٦

Artinya:” *Dan janganlah kamu membuat kerusakan dimuka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat dengan kepada orang-orang yang berbuat baik”.*

Dari hadits dan bunyi di dalam ayat Al-Qur’an tersebut menyatakan bahwa janganlah seseorang melakukan kerusakan terhadap lingkungan sekitarnya. Tidaklah seorang muslim yang

menanam sebuah pohon lalu terdapat makhluk lain yang memakannya maka akan menjadi sedekah dan pahala untuknya di hari akhir maka dari itu pentingnya menjaga lingkungan sekitar bukan hanya kita akan mendapatkan pahala dari menjaga lingkungan tetapi juga untuk kebaikan manusia sendiri apabila lingkungan bersih dan sehat maka akan berdampak terhadap kepuasan yang dirasakan manusia itu sendiri.

#### H6. Pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai mediasi

Perolehan hasil uji mengenai pengaruh tidak langsung antara motivasi terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi kepuasan kerja diperoleh pengaruh secara tidak langsung 0,311 lebih besar dari (-0,269) pengaruh langsung hal tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja apabila dimediasi kepuasan kerja. Maka dapat dikatakan bahwa motivasi dengan dimediasi kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. motivasi berupa perolehan gaji yang cukup, tunjangan yang diberikan, kondisi ruangan yang aman ditempati, serta peluang dan kesempatan untuk bisa mengembangkan kemampuan dengan dimediasi kepuasan berupa perolehan gaji, tunjangan, serta peluang kemajuan karir, dan terpenuhinya kebutuhan sosial bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai.

Menurut pendapat Maslow *dalam* (Hanafi, 2017: 76), menyatakan motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan ketegangan yaitu keinginan yang belum terpenuhi, kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya akan memuaskan keinginan.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan yang diteliti oleh (Sumarno et al, 2022: 11) dan (Dewi et al, 2021: 1249) hasil yang didapatkan menyatakan bahwa motivasi dengan dimediasi kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil yang didapatkan di dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi dengan dimediasi kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian (Setyowati, 2018: 11) hasil penelitian didapati bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Hal ini tidak sesuai dengan hasil yang didapatkan di dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi dengan dimediasi kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut HR. Riwayat Bukhari dan Muslim, Rasulullah pernah bersabda “tidaklah suatu kegalauan, kesedihan, kebimbangan, kekalutan yang menimpa seorang mukmin atau bahkan tertusuk duri

sekalipun, melainkan karenanya Allah akan menggugurkan dosa-dosanya. Sedangkan menurut hadits yang diriwayatkan oleh (HR. Armand), menyatakan “Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil, barang siapa bersusah payah dalam mencari nafkah untuk keluarga maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah. Dan isi ayat Al-Qur’an (QS. Al-Baqarah: 155) menyatakan bahwa:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ ۖ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ ۖ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ  
وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ ۝١٥٥

Artinya: “Dan sesungguhnya akan kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan, dan berikan berita gembira kepada orang-orang yang bersabar “.

Dari hadits maupun isi di dalam Al-Qur’an menyatakan bahwa manusia diharuskan selalu memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya walaupun sedang ditimpa cobaan berupa ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, atau kesedihan hal itu akan menggugurkan dosa-dosanya, maka diharuskan manusia bersabar dalam menghadapi cobaan yang diberikan sehingga manusia tetap merasa puas terhadap apa yang telah dimilikinya.

H7. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai mediasi

Berdasarkan perolehan hasil mengenai pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi kepuasan kerja diperoleh hasil pengaruh tidak langsung sebesar 0,034 lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung yaitu 0,915, hal ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai apabila dimediasi kepuasan kerja. Lingkungan kerja berupa kebersihan tempat kerja, pencahayaan ruangan, fasilitas yang tersedia, serta hubungan yang harmonis antara sesama pegawai dengan dimediasi kepuasan kerja berupa perolehan gaji, tunjangan, serta peluang kemajuan karir, dan terpenuhinya kebutuhan sosial secara tidak langsung tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut (Kasmir, 2016) *dalam* (Junaidi, 2021: 417) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Pendapat lain dari (Hafidhuddin dan Tanjung, 2013) *dalam* (Junaidi, 2021: 417), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas yang di bebankan. Dapat dikatakan dari kedua pendapat tersebut adalah bahwa suasana atau kondisi sekitar yang mendukung akan menimbulkan kepuasan pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan

akan mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh (Gunapatra, 2017: 68) dan (Putri, 2022: 1359) hasil penelitian didapati bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi kepuasan kerja menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut tidak sesuai dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini hasil yang didapatkan menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja diperoleh hasil tidak berpengaruh signifikan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad, 2019: 33) hasil penelitiannya menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini. Hasil yang didapatkan menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja diperoleh hasil tidak berpengaruh signifikan.

Hadist diriwayatkan oleh (HR. Muslim) berbunyi “Tidaklah seorang muslim menanam pohon lalu memakannya baik manusia, keledai, atau burung kecuali itu akan menjadi sedekah baginya hingga

hari akhir. Menurut pendapat Al-Qur'an surat (Qs. Al-Qasas: 77) menyatakan bahwa :

وَأَبْتَعِ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ  
 اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ٧٧

Artinya: “carilah pahala sampai negeri akhirat dengan apa yang dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu melupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah kepada sesama sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi”.

Ayat Al-Qur'an dan hadits tersebut dapat disimpulkan bahwa berbuat baik terhadap sesama walaupun itu berupa menanam sebuah pohon yang dapat dimanfaatkan makhluk Allah dan tidak melakukan perbuatan yang mengakibatkan kerusakan di bumi maka akan menjadi pahala di akhirat. Dari hadits maupun ayat Al-Qur'an sudah jelas bahwa manusia seharusnya berbuat baik terhadap lingkungan sekitar dan makhluk Allah. Dengan lingkungan yang baik maka akan mempengaruhi kepuasan yang didapatkan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja seseorang.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang ada dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis yang didapatkan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar diketahui tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Yang artinya perolehan gaji yang cukup, tunjangan yang diberikan, kondisi ruangan yang aman ditempati, serta peluang dan kesempatan untuk bisa mengembangkan kemampuan belum bisa mempengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai.
2. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja pada Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai. Hal ini berarti kebersihan tempat kerja, pencahayaan ruangan, fasilitas yang tersedia, serta hubungan yang harmonis antar sesama pegawai dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai.
3. Berdasarkan perolehan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada disana. Artinya bahwa perolehan gaji, tunjangan, serta peluang kemajuan karir, dan terpenuhinya

kebutuhan social belum bisa mempengaruhi kinerja yang diberikan pegawai.

4. Berdasarkan hasil analisis yang didapatkan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Berarti kerja sama antar sesama pegawai, peluang mengembangkan kemampuan, tunjangan, dan gaji yang sesuai dapat mempengaruhi kepuasan pegawai.

5. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja pada Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan pegawai. Artinya fasilitas yang tersedia, peralatan kerja yang memadai, dan penerangan tempat bekerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan dari pegawai.

6. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh menyatakan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar yang dimediasi kepuasan kerja. Diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memediasi variabel motivasi terhadap kinerja pegawai sehingga motivasi yang dihasilkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya motivasi berupa perolehan gaji yang cukup, tunjangan yang diberikan, kondisi ruangan yang aman ditempati, serta peluang dan kesempatan untuk bisa mengembangkan kemampuan dengan dimediasi kepuasan berupa perolehan gaji, tunjangan, serta peluang kemajuan karir, dan terpenuhinya kebutuhan sosial bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai.

7. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar yang dimediasi kepuasan kerja. Diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja mampu memediasi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berarti lingkungan kerja berupa kebersihan tempat kerja, pencahayaan ruangan, fasilitas yang tersedia, serta hubungan yang harmonis antara sesama pegawai dengan dimediasi kepuasan kerja berupa perolehan gaji, tunjangan, serta peluang kemajuan karir, dan terpenuhinya kebutuhan sosial secara tidak langsung tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan maka dapat dikemukakan beberapa saran yaitu:

### **5.2.1 Bagi Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar**

- a. Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi atau sumbangan pemikiran yang mungkin nantinya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan instansi khususnya dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) ke arah yang lebih baik.
- b. Peneliti berharap peningkatan yang dilakukan harus lebih menyeluruh dikarenakan motivasi berupa dukungan, arahan, dan semangat serta kepuasan kerja berupa pemberian tunjangan, serta gaji yang sesuai,

peluang kemajuan karir, secara tidak langsung dengan kepuasan kerja bersama dapat mempengaruhi kinerja pegawai ke arah yang lebih baik. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal lagi.

### 5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat membaca dan memahami hasil yang didapatkan di dalam penelitian ini. Permasalahan yang terjadi dimasa pandemi Covid-19 dapat memicu penurunan kinerja pegawai yang dihasilkan. Dalam keterkaitan dengan hasil yang diperoleh dapat dikatakan bahwa motivasi secara tidak langsung bersama dengan kepuasan mampu mempengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai, lingkungan kerja dan kepuasan diketahui secara langsung juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dari perolehan hasil yang didapatkan harapan saya sebagai penulis, agar penelitian ini menjadi penambah wawasan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai lebih luas lagi. Serta diharapkan juga dengan adanya penelitian ini peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian yang sudah dilakukan menjadi lebih inovatif lagi untuk ke depannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anita, Julia, Aziz, Nasir, Yumus, Muklis. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Manajemen*, 2 (1), 1-12
- Ahmad, Nur amalia ramadhani. Mutar. Abubakar, Herminawati. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Pengendalian Diri (Locus of Control) terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep. *Business and Management*, 2(1), 28-34
- Adha, Risky Nur, Qomariah, Nurul, Hafidzi, Achamad Hasan. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Social Kabupaten Jember. *Penelitian Iptek*, 4(1), 47-62
- Amirulah, Malik, Latief, Azhar. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda Borneo Student Research, 1(2), 777-785
- Arif. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. *Ekonomi dan Manajemen*, 13(2),114-123
- Changgriawan, Garry Surya. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di *Onaway Production*. *AGORA*, 5 (3), 1-7
- Dhermawan, Anak Agung N.B, I Gede Adyana Sudibya, and I Wayan Mudiarta Utama. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* 6(2): 173–84.
- Dewi, Ni putu chandra. Wimba, I gusti ayu. Agustina, Made diana putri. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas social kota Denpasar. *Jurnal manajemen, kewirausahaan dan pariwisata*,1(4).1240-1252
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Gunaptra, Anak Agung Gede Agung. (2017). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Provinsi Bali. *JAGADHITA*, 4(1),59-71

- Hanafi, Bayu Dwilaksono, Yohana, Corry. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI *Life Insurance*. Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, 5(1), 73-89
- Irma, Ade. Yusuf, Muhammad. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Manajemen*, 12(2), 253-258
- Ismail. Cholid, Ismail. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. *Borneo Student Research*, 2(1), 576-586
- Junaidi. (2021). Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*, 1(4), 411-426
- Kusumastuti, Ita, dan Novita Kurniawati. (2019). Riset Ekonomi Manajemen Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan pada Sp Aluminium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN* 3(1), 43-53
- King Jr, W. C., Lahiff, J. M., & Hatfield, J. D. (2009). “*A Discrepancy Theory of The Relationship Between Communication and Job Satisfaction This Study Found Moderate Differences in Correlations Between Communication and Job Satisfaction Using a Discrepancy Framework When High, As Opposed to Low, Valence Rewa*”. *Communication Research Reports*, 5 (1), 37- 41
- Khadir, M. A. Habibi. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan. *Ekonomi*, 19(1), 63-74
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi* (Ed 10). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Maslow, Abraham H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Bros
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- M. Quraish Shihab. (2002). *Tafsir Al-Misbah, Pesan, Kesan dan keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.
- Muhammad Tolhah Hasan. (2005). *Islam Dalam Perspektif Sosio Cultural*, Jakarta: Lantabora Press
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–83.

- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cet 4)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Noviyana, Ressay Amanda. Pratolo, Suryo. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Instansi Pemerintah dengan Akuntabilitas Public sebagai Intervening: Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten. *Review Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 2(2), 129-143
- Potu, Aurelia. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *EMBA*, 1(4), 1208-1218
- Putri, Tamara farisa. (2022). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. *Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1348-1363
- Rizkayani, Nining. (2017). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Kompensasi dan Dimediasi Kepuasan Kerja. *Riset Sains Manajemen*, 1(2), 151-64.
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohrindi, Eek. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Ilmu Manajemen & Bisnis*, 2 (1), 1-4
- Sabilalo, Mahmudin A. Kalsum, Ummy. Nur, Muh. Makkulau, Andi ruins. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekertariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, *Seiko*, 3(2), 151-169
- Saputra, Niki. Mulia, Rizki Afri. (2020). Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam, *Ensiklopedia*, 2(1),20-28
- Setyowati, Ninik sri. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu. *Ardhuidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 20(2), 1-15
- Sofyan. Pananrangi, Andi Rasyid. Gunawan. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Soppen. *Mirai Management*, 2(1), 79-90
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta CV
- Supriyanto, A. S., & Machfud, M. (2010). *Metodologi Riset Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Malang Press.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian manajemen sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Malang Press.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2019). *Riset Manajemen SDM untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Dilengkapi dengan contoh Artikel Jurnal*. Malang: Inteligencia Media.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sumarno, Muryati, Kuncoro. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi (Studi di Wilayah Kecamatan Purworejo Kota Pasuruan). *Pendidikan dasar dan social humaniora*, 1(10),1-20
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Cet 10)*. Edisi Revisi, Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Sudiantara, I. W. G, Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Penyapu Jalanan Kota Singaraja. *BISMA*, 8 (1), 1-10
- Wallace, Patricia., Jeffrey H. Goldstein, Peter Nathan. *Introduction to psychology*. Dubque, IA: Wm. C. Brown.
- Wuwungan, R Y, R N Taroreh, Y Uhing. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado the Influence Work Environment and Motivation Work Against Satisfaction Work Employees Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA* 5(2): 298–307.
- Ratna Ajeng Tedjomukti. Kumpulan Hadits Tentang Lingkungan, <https://ihram.republika.co.id/berita/r3hik8313/kumpulan-hadist-tentang-lingkungan-part1> (Diakses Pada Tanggal 4 april 2022)
- Mila. 2018. Kumpulan Hadits Motivasi Kerja, <https://www.islampos.com/78104-78104/> (Di akses pada tanggal 4 April 2022)

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran 1

### Uji Validitas

#### Motivasi Kerja (X1)

#### Correlation

		X1
X1.1	Pearson Correlation	.883
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X1.2	Pearson Correlation	.957
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X1.3	Pearson Correlation	.960
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X1.4	Pearson Correlation	.959
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X1.5	Pearson Correlation	.910
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X1.6	Pearson Correlation	.879

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X1.7	Pearson Correlation	.799
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X1.8	Pearson Correlation	.957
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X1.9	Pearson Correlation	.967
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X1.10	Pearson Correlation	.960
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X1.11	Pearson Correlation	.850
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80

### Lingkungan kerja (X2)

#### Correlation

		X2
X2.1	Pearson Correlation	.945
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	80
X2.2	Pearson Correlation	.930
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X2.3	Pearson Correlation	.926
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X2.4	Pearson Correlation	.873
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X2.5	Pearson Correlation	.937
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X2.6	Pearson Correlation	.820
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X2.7	Pearson Correlation	.867
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X2.8	Pearson Correlation	.933
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X2.9	Pearson Correlation	.892

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X2.10	Pearson Correlation	.912
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80

### Kepuasan Kerja (Z)

#### Correlation

		Z
Z.1	Pearson Correlation	.922
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Z.2	Pearson Correlation	.962
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Z.3	Pearson Correlation	.962
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Z.4	Pearson Correlation	.977
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Z.5	Pearson Correlation	.939
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	80
Z.6	Pearson Correlation	.964
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Z.7	Pearson Correlation	.927
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Z.8	Pearson Correlation	.903
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Z.9	Pearson Correlation	.943
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Z.10	Pearson Correlation	.916
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80

### **Kinerja Pegawai (Y)**

#### **Correlation**

		Y
Y.1	Pearson Correlation	.947
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80

Y.2	Pearson Correlation	.926
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Y.3	Pearson Correlation	.947
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Y.4	Pearson Correlation	.882
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Y.5	Pearson Correlation	.901
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Y.6	Pearson Correlation	.945
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Y.7	Pearson Correlation	.962
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Y.8	Pearson Correlation	.912
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Y.9	Pearson Correlation	.931
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	80
Y.10	Pearson Correlation	.940
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Y.11	Pearson Correlation	.943
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80

## Lampiran 2

### Uji Reliabilitas

#### Motivasi (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.980	11

#### Lingkungan Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	10

#### Kepuasan Kerja (Z)

Cronbach's Alpha	N of Items
.985	10

### Kinerja pegawai (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	11

### Lampiran 3

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.78066831
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.085
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c, d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

## Lampiran 4

### Uji Linearitas

#### X1-Y

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y * Total_X1	Between Groups	(Combined)	3672.935	12	306.078	318.176	.000
		Linearity	3564.631	1	3564.631	3705.531	.000
		Deviation from Linearity	108.304	11	9.846	10.235	.000
	Within Groups		64.452	67	.962		
Total			3737.387	79			

#### X2-Y

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y * Total_X2	Between Groups	(Combined)	3727.052	16	232.941	1419.854	.000
		Linearity	3673.285	1	3673.285	22389.5936	.000
		Deviation from Linearity	53.767	15	3.584	21.849	.000
	Within Groups		10.336	63	.164		
Total			3737.388	79			

**Z-Y**

**ANOVA Table**

			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Total_Y *	Between	(Combined)	3727.052	16	232.941	1419.8	.000
Total_X2	Groups					54	
		Linearity	3673.285	1	3673.28	22389.	.000
					5	936	
		Deviation from Linearity	53.767	15	3.584	21.849	.000
	Within Groups		10.336	63	.164		
	Total		3737.388	79			

**X1-Z**

**ANOVA Table**

			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Total_Z *	Between	(Combined)	2097.085	12	174.757	485.7	.000
Total_X1	Groups					87	
		Linearity	2048.214	1	2048.21	5693.	.000
					4	599	
		Deviation from Linearity	48.871	11	4.443	12.35	.000
						0	
	Within Groups		24.103	67	.360		
	Total		2121.188	79			

**X2-Z**

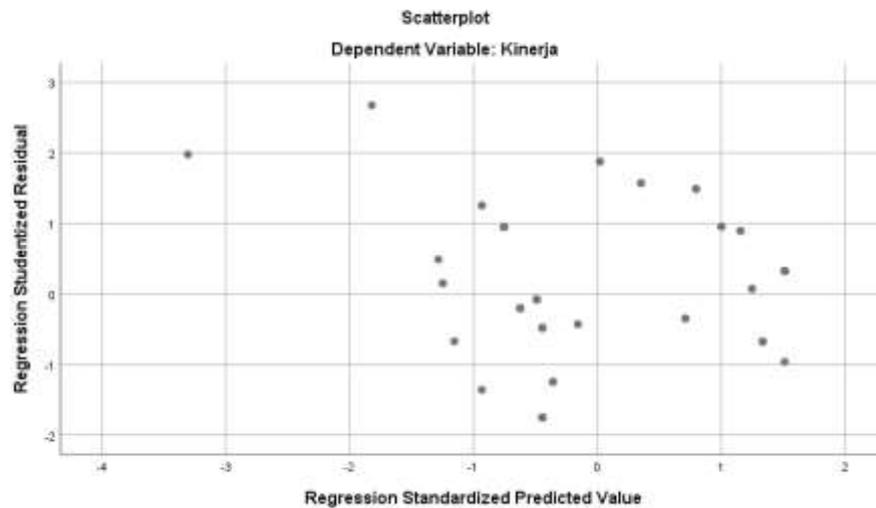
**ANOVA Table**

			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Total_Z *	Between	(Combined)	2112.18	16	132.012	924.0	.000
Total_X2	Groups		7			82	
		Linearity	1995.17	1	1995.17	13966	.000
			5		5	.226	

	Deviation from Linearity	117.012	15	7.801	54.606	.000
	Within Groups	9.000	63	.143		
	Total	2121.187	79			

## Lampiran 5

### Uji Heteroskedastisitas



## Lampiran 6

### Uji Multikolinearitas

X1-Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-9.748	1.360		-7.166	.000		
	Total_X1	1.150	.029	.977	40.118	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

## X2-Y

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-11.383	.841		-13.540	.000		
	Total_X2	1.320	.020	.991	66.855	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

## Z-Y

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-10.815	1.445		-7.484	.000		
	Total_Z	1.294	.034	.975	38.494	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

## Lampiran 7

### Uji Hipotesis

## X1, X2, Z-Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994 <sup>a</sup>	.987	.987	.796

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

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3689.242	3	1229.747	1941.195	.000 <sup>b</sup>
	Residual	48.146	76	.633		

Total	3737.387	79		
-------	----------	----	--	--

a. Dependent Variable: Kinerja

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

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-12.089	.751		-16.087	.000
	Motivasi	-.317	.113	-.269	-2.814	.006
	Lingkungan Kerja	1.219	.097	.915	12.573	.000
	Kepuasan	.467	.094	.352	4.985	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

### X1, X2-Z

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 <sup>a</sup>	.966	.965	.969

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

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2048.880	2	1024.440	1090.917	.000 <sup>b</sup>
	Residual	72.308	77	.939		
	Total	2121.188	79			

a. Dependent Variable: Kepuasan

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

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.505	.899		1.674	.098
	Motivasi	.786	.104	.886	7.562	.000

Lingkungan Kerja	.099	.117	.099	.842	.402
------------------	------	------	------	------	------

a. Dependent Variable: Kepuasan

## Lampiran 8

### Kuesioner Penelitian

#### **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi Kepuasan kerja (Studi Instansi Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar)**

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir skripsi di jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang, Dengan segala hormat kami memohon kesediaan bapak/ibu/saudara/saudari untuk berkenan meluangkan waktu menjadi responden penelitian kami. Kuesioner ini merupakan instrument penelitian yang dilakukan oleh:

Peneliti : M. Okky Faizal Effendi

Nim : 18510109

Jurusan : Manajemen / SDM

Perguruan tinggi : Universitas Islam Negeri Malang

Kami memohon bantuannya untuk mengisi angket ini sesuai dengan yang bapak/ibu/atau saudara/saudari rasakan saat ini. Pernyataan yang ada dibawah hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun tugas akhir skripsi. Saya sangat menghargai kejujuran anda dalam mengisi kuesioner dan akan menjamin kerahasiaan.

**Data Responden:**

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan Terakhir :

Lama Bekerja :

**Petunjuk Pengisian:** Isilah tabel berikut dengan memberikan tanda check list (√) pada kuesioner jawaban yang telah disediakan di setiap pernyataan tersebut dengan kategori sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

<b>Motivasi</b>						
No	Indikator	STS	TS	N	S	SS
<b>MK.1</b>	Perolehan gaji sebagai pegawai di instansi kecamatan telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga					
MK.2	Tunjangan yang diperoleh dari bekerja di instansi kecamatan sudah layak dan memuaskan					
MK.3	Bekerja di instansi kecamatan dapat menjamin kehidupan di hari tua					
<b>MK.4</b>	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman untuk ditempati					
MK.5	Perlengkapan dan peralatan bekerja di dalam kantor cukup aman dan memadai untuk digunakan					
<b>MK.6</b>	Saya dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja					
MK.7	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri					
<b>MK.8</b>	Saya merasa dihormati oleh rekan kerja atas pekerjaan yang saya jalani saat ini					
MK.9	Atasan memberikan penghargaan bagi pegawai yang mampu					

	mengerjakan tugas dengan baik dan tepat waktu					
<b>MK.10</b>	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan saya					
MK.11	Instansi kecamatan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					

Lingkungan kerja						
No	Indicator	STS	TS	N	S	SS
<b>LK.1</b>	pewarnaan ruangan kerja sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan yang saya lakukan					
LK.2	Penerangan di tempat anda bekerja sudah baik dan tidak mengganggu dalam bekerja					
LK.3	Ruangan yang disediakan pihak instansi kecamatan cukup luas untuk melakukan pekerjaan					
<b>LK.4</b>	Peralatan pekerjaan sudah cukup dan memadai dalam menunjang pekerjaan					

<b>LK.5</b>	Instansi menyediakan kamar mandi yang bersih dan mudah untuk dijangkau					
<b>LK.6</b>	Fasilitas kesehatan yang didapatkan pegawai sudah baik dan memuaskan					
<b>LK.7</b>	sarana prasarana pegawai yang disediakan instansi kecamatan untuk memudahkan pegawai sampai di tempat kerja sudah cukup baik (Cth: pegawai dapat melakukan pinjaman motor/mobil yang telah disediakan oleh pihak instansi)					
<b>LK.8</b>	Hubungan baik antar sesama pegawai membantu saat anda bekerja berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan					
<b>LK.9</b>	Hubungan baik dengan Pimpinan membantu anda saat anda mengalami kesulitan dalam bekerja					
<b>LK.10</b>	Kerja sama antara sesama pegawai di tempat anda bekerja berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan					

Kepuasan kerja						
No	Indicator	STS	TS	N	S	SS
<b>KK.1</b>	Saya merasa puas dengan gaji dan tunjangan yang didapatkan sekarang					
KK.2	Saya merasa puas dengan waktu cuti yang didapatkan					
<b>KK.3</b>	Pekerjaan saya memberikan saya peluang mempersiapkan kemajuan saya dimasa yang akan datang					
KK.4	Saya merasa mempunyai kesempatan untuk berkembang dan bekerja secara mandiri					
<b>KK.5</b>	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya					
KK.6	Saya merasa puas karena dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik seperti yang diharapkan					
<b>KK.7</b>	Saya merasa cukup puas dengan pengarahan yang dilakukan atasan kepada bawahan dalam setiap pekerjaannya					
KK.8	Saya merasa puas dengan atasan yang					

	konsisten dalam menerapkan aturan-aturan kepada semua pegawai					
<b>KK.9</b>	Saya merasa cukup puas dengan rekan kerja saya yang selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam bekerja					
<b>KK.10</b>	Saya merasa sangat puas dengan terpenuhinya kebutuhan sosial saya dan rekan kerja					

Kinerja pegawai						
No	Indicator	STS	TS	N	S	SS
<b>KP.1</b>	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku					
<b>KP.2</b>	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan rasa penuh tanggung jawab					
<b>KP.3</b>	Saya memahami dengan baik apa yang harus dilakukan untuk menjaga kualitas kerja saya					
<b>KP.4</b>	Saya mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dari target yang ditentukan					
<b>KP.5</b>	Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang telah					

	ditentukan					
<b>KP.6</b>	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
KP.7	Saya cenderung mengulur waktu menyelesaikan pekerjaan yang tidak disukai					
<b>KP.8</b>	Saya merasa tidak ada penekanan biaya dalam bekerja					
KP.9	Saya merasa di ikut sertakan dalam pembiayaan ketika bekerja					
<b>KP.10</b>	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dengan sesama rekan kerja					
<b>KP.11</b>	Saya merasa pengawasan yang dilakukan dapat membantu meningkatkan kinerja para pegawai					

## Lampiran 9

### Tabulasi Hasil Kuesioner

#### Motivasi (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	Total X1
1	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	23
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	35
6	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	37
7	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	41
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44

23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
31	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
32	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
33	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
34	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
35	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	46
36	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	47
37	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	47
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
39	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	49
40	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	51
41	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	53
42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	53
43	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	53
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44

49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
54	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
55	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
56	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
57	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
58	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	46
59	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	47
60	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	47
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
62	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	49
63	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	51
64	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	53
65	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	53
66	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	53
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55

75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55

### Lingkungan Kerja (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total X2
1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	25
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	36
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
6	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	35
7	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	36
8	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	36
9	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
10	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
11	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
12	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
13	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
17	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37

18	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
19	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
20	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
21	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
22	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
37	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
38	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
39	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	45
40	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46
41	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
42	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
43	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48

44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
59	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
60	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
61	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
62	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	45
63	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46
64	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
65	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
66	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
67	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
68	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
69	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49

70	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

### Kepuasan Kerja (Z)

No	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Total Z
1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	23
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	32
6	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	36
7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
37	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

39	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
40	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	46
41	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	46
42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
60	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
63	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	46
64	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	46

65	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

**Kinerja Pegawai (Y)**

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Total
1	3	3	3	2	2	2	1	1	1	3	2	23
2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	53
3	4	4	4	3	4	3	1	3	2	4	4	36
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	4	4	4	3	3	3	1	3	2	3	4	34
6	4	4	4	3	4	3	1	3	2	4	4	36
7	4	4	4	3	4	3	1	3	2	4	4	36

8	4	4	4	3	4	3	1	3	2	4	4	36
9	4	4	4	4	4	3	1	3	2	4	4	37
10	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	39
11	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	39
18	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	40
21	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	41
28	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	41
29	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	41
30	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	41
31	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	41
32	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	41
33	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	41

34	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	41
35	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	41
36	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	43
37	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	46
38	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	53
39	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	48
40	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	49
41	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	51
42	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	52
43	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	53
44	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	40
45	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	40
46	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	40
47	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	40
48	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	40
49	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	40
50	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	41
51	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	41
52	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	41
53	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	41
54	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	41
55	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	41
56	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	41
57	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	41
58	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	41
59	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	43

60	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	46
61	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	53
62	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	48
63	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	49
64	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	51
65	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	52
66	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	53
67	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	53
68	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	53
69	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	53
70	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	53
71	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55

## Lampiran 10

### Surat penelitian



## Lampiran 11

### BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : M. Okky Faizal Effendi  
Tempat, tanggal lahir : Blitar, 23 Oktober 1999  
Alamat Asal : Desa Purworejo RT 1 / RW 2  
Kecamatan Sanankulon  
Kabupaten Blitar  
Telepon/ HP : 081225364374  
Email : [Pdeni955@Gmail.com](mailto:Pdeni955@Gmail.com)



#### **Pendidikan Formal**

2005-2006 : TK Al-Hidayah Kota Blitar  
2007-2012 : SDI Sukorejo Kota Blitar  
2013-2015 : SMP Negeri 9 Kota Blitar  
2016-2018 : SMA Negeri 4 Kota Blitar  
2018-2022 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

#### **Pendidikan Non Formal**

2018-2019 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
2018-2019 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
2019-2020 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris UIN Malik Ibrahim Malang

#### **Pengalaman Organisasi**

- Anggota Koperasi Mahasiswa (Kopma) UIN Maliki Malang
- Anggota Organisasi Daerah Blitar

## Lampiran 12

### Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

#### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : M. OKKY FAIZAL EFFENDI  
NIM : 18510109  
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja (Studi Instansi kecamatan kepanjen kidul kota Blitar)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
21%	22%	23%	12%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 22 September 2022  
UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

## Lampiran 13

### Bukti Konsultasi

#### BUKTI KONSULTASI

Nama : M.Oakky Faizal Effendi  
NIM/Jurusan : 18510109/ Manajemen  
Pembimbing : Prof. Dr. Achamad Sani Supriyanto, M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai Dimediasi Kepuasan Kerja ( Studi intansi Kecamatan  
Kepojen Kidul Kota Blitar)

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	29 Oktober 2021	Pengajuan Outline	
2.	28 Desember 2021	Proposal	
3.	1 Maret 2022	Revisi & Acc Proposal	
4.	14 April 2022	Seminar Proposal	
5.	27 April 2022	ACC Proposal	
6.	21 Juli 2022	Skripsi Bab I-V	
7.	22 Juli 2022	Revisi & Acc Skripsi	
8.	18 Agustus 2022	Acc keseluruhan	

Malang, 18 Agustus 2022

Mengetahui:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM  
NIP 197406042006041002