

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA (STUDI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN KOTA PEKANBARU)

Oleh :

Rona Try Devi Pane¹⁾

JuMiati Sasmita²⁾

Yusni Maulida³⁾

¹²³ Program Studi Magister Manajemen Universitas Riau

e-mail: rona.trydevi@yahoo.com

Article Info

Article History :

Received 16 Des - 2022

Accepted 25 Des - 2022

Available Online

30 Des – 2022

Abstract

This study aims to analyze the effect of work motivation and work environment on employee performance through job satisfaction at the Pekanbaru City Environment and Hygiene Service. The research was conducted at the Department of Environment and Hygiene of Pekanbaru City. The data used consists of primary data and secondary data. Data were collected using a questionnaire given to employees. The population in this study were employees of DLHK Pekanbaru City, totaling 105 employees and with a sample of 105 employees. The analytical tool used is path analysis. The results of this study indicate (1) Work motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction (2) Work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction (3) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance (4) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance, significant effect on employee performance (5) work environment has a positive and significant effect on employee performance, (6) work motivation affects performance through employee job satisfaction, (7) work environment affects performance through employee job satisfaction

Keyword :

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

1. PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi ataupun instansi adalah kinerja pegawainya. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan maupun instansi (Handoko 2014: 135). Peran sumber daya manusia yang begitu penting dan berperan besar dalam pencapaian tujuan perusahaan, menjadikan perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumber daya manusia. Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seseorang sebagai sumber daya manusia di instansi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dan dijadikan landasan sebagai grand teori dalam latar belakang penelitian ini yakni faktor

motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja adalah beberapa diantara faktor yang mempengaruhi kinerja (Kasmir, 2016:189). Nurmansyah (2016:209) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja terdapat faktor motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan maupun instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan visi dan misi. Salah satu instansi yang menekankan kepada kinerja pegawai sesuai sasaran visi dan misi yakni instansi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru merupakan salah satu Dinas yang memiliki aktivitas terhadap kondisi lingkungan kota serta kebersihan kota,

seperti pengelolaan dan penataan ruang lingkungan kota, kebersihan jalan utama, penceramaman udara dan penanganan kebersihan dari sampah serta pengelolaannya.

Strategi peningkatan kinerja tersebut pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru agar dapat berhasil maka instansi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru perlu menetapkan standar sasaran kinerja. Aturan sasaran kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru telah ditetapkan dan diatur dalam SKP Pegawai berdasarkan aturan Pemerintah No 46 tahun 2011 dengan penetapan sasaran kinerjanya yakni mencapai nilai 80 dengan kategori “baik”.

Berdasarkan data penilaian kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru pada tahun 2016 sampai 2020 tentang pencapaian target nilai pada setiap SKP menunjukkan adanya penurunan dalam setiap tahunnya, hal ini dibuktikan berdasarkan data dibawah ini.

Tabel 1 Data Kinerja berdasarkan SKP dan Perilaku Kerja 2016-2020

SKP Pegawai	Target (nilai)	Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020
a	Kuantitas	80	80	70	65	65
b	Kualitas	80	76	85	70	60
c	Waktu	80	75	75	65	60
Perilaku Kerja						
a	Orientasi Pelayanan	80	80	70	65	65
b	Integritas	80	80	70	65	65
c	Komitmen	80	80	70	60	60
d	Disiplin	80	78	68	60	60
e	Kerjasama	80	85	70	60	60
Target Rata-rata/Tahun		76	80	80	80	80
Realisasi Rata-rata/Tahun		79,25	80,62	69,12	62,50	61,87
Kategori		Baik	Baik	Cukup	Cukup	Cukup

Sumber : Data Laporan Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru tahun 2015-2019

Berdasarkan data Tabel 1 dapat diketahui bahwa hasil penilaian kinerja pegawai berdasarkan SKP dan perilaku kerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru dalam tiga tahun terakhir mengalami penurunan kinerja. Penurunan kinerja tersebut menunjukkan ketidakkonsisten pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja, misalnya pegawai sering tidak berada di tempat kerja saat jam kerja atau pegawai sering terlambat dalam memulai pekerjaan. Alasan tersebut ditunjukkan melalui data pada tahun 2017 secara realisasi dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai hasil penilaian sudah mencapai target yakni 80,62 sehingga target rata-rata pertahun juga mengalami peningkatan, akan tetapi pada tiga tahun terakhir yakni tahun 2018-2020 kinerja pegawai hasil penilaian yang dilakukan mengalami penurunan

kinerja bahwa tidak mencapai target penilaian yakni hanya mencapai 61,87. Dari data ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan pada kinerja pegawai yang mengalami penurunan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai SKP pegawai dalam setiap tahunnya.

Penurunan kinerja pegawai menunjukkan adanya permasalahan yang terjadi juga pada perilaku pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja, misalnya penilaian komitmen dan disiplin pada SKP, pegawai bekerja dengan waktu yang terbatas dalam menyelesaikan pekerjaannya namun pegawai sering kurang memperhatikan waktu dalam penyelesaian pekerjaan dengan seringnya tidak berada di tempat kerja, hanya pada absensi pagi saja berada tepat di ruang kerja ataupun dilapangan, contoh lainnya pegawai cenderung lebih banyak menggunakan waktu jam istirahat yang ditambah lebih banyak, sehingga terlambat kembali masuk dan memulai pekerjaan. Apabila setiap pegawai memiliki rasa pertanggung jawaban dalam bekerja yang tinggi dengan komitmen yang tinggi serta kemampuan dalam menjalin kerjasama yang baik antara pegawai tentunya akan menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Berdasarkan data di atas yakni data penilaian kinerja pegawai berdasarkan SKP menunjukkan dalam dua tahun terakhir kinerja pegawai mengalami penurunan kinerja. Permasalahan pada fenomena kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru yang masih menunjukkan adanya masalah belum mencapai target kerja, tentunya perlu diketahui penyebabnya yang dapat dilihat dari beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, sebagaimana hal ini telah dijelaskan oleh Kasmir (2016:189) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yakni terdapat kepuasan kerja. Selain itu juga ditegaskan oleh Nurmansyah (2016:2019) yang menyatakan bahwa faktor kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Kepuasan kerja merupakan bentuk rasa kepuasan dari hasil kerja yang dicapai maupun yang diperoleh dari perasaan senang terhadap segala pekerjaan yang diberikan. Kepuasan kerja pegawai dapat ditentukan dari gaji atau insentif pegawai (Robbins, 2018:162). Adapun data insentif pegawai yang berupa tambahan penghasilan pegawai (TPP) masih memperlihatkan adanya masalah,

sebagaimana TPP ini sangat dibutuhkan bagi para pegawai sebagai nilai tambahan kebutuhan keperluan sehari-harinya. Dimana sistem pemberian insentif tambahan (TPP) pegawai dinas DLHK Kota Pekanbaru masih mengikuti panduan pada peraturan Kemendagri No 061-5449 tahun 2011 serta Peraturan Walikota Pekanbaru no 285 tahun 2016 dalam sistem perumusannya, dengan cara:

$TPP = NJ \text{ (nilai jabatan)} \times IdSrp \text{ (indek skor rupiah)}$

Misalnya bagian kepala bidang pengelolaan sampah, Maka besaran nilai TPP yakni = $2.285 \text{ (nilai jabatan)} \times 3000 \text{ (nilai skor)} = \text{Rp. } 6.855.000 \text{ perbulan}$ (nilai indeks skor ditentukan dari kekuatan keuangan yang dianggarkan DLHK Kota Pekanbaru). Hasil data yang diperoleh nilai insentif TPP pegawai mengalami penurunan dalam beberapa tahun terakhir pada nilai skor yang diberikan yang terlihat pada tabel 2

Tabel 2 Data Tunjangan Insentif Rutin TPP Pegawai DLHK Kota Pekanbaru tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Nilai Skor TPP yang dikeluarkan sebagai pengali dari nilai tiap jabatan
2016	102	Rp. 3000
2017	102	Rp. 4000
2018	105	Rp. 2900
2019	105	Rp. 2600
2020	105	Rp. 2100

Tabel 2 memperlihatkan adanya penurunan nilai skor insentif tambahan yang diberikan kepada pegawai bahkan pada tahun 2020 justru mengalami penurunan hampir 30% insentif tambahan (skor insentif setiap daerah berbeda-beda), hal ini dikarenakan tahun 2020 mengalami masa pandemic covid 19 serta menurunnya jumlah anggaran yang ditetapkan dikarenakan kondisi pandemic mengakibatkan penurunan insentif tambahan yang dimana selama ini biaya insentif tambahan berasal dari anggaran belanja dan lainnya serta biaya bantuan provinsi, selain itu juga penurunan ini telah terlihat dari tahun 2018 hingga 2020 yang mengakibatkan rasa kepuasan kerja pegawai juga mengalami penurunan. Sebab insentif tambahan ini sangat diperlukan bagi para pegawai untuk setiap bulannya hingga tahunnya, dengan penurunan ini mengakibatkan beberapa pandangan pegawai yang merasa tidak puas dan tidak sesuai harapan sehingga setiap pekerjaan mengalami hambatan seperti sering datang terlambat atau sering tidak berada diruang kerja atau pulang lebih cepat.

Selain itu peninjauan penelitian terdahulu variabel kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan adanya *research gap*, seperti dari Rujak (2018) menyatakan pada hasilnya kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Namun hasil yang berbeda pada penelitian Subakti (2013) menyatakan pada hasil penelitiannya kepuasan kerja tidak berpengaruh penting terhadap

kinerja, selain itu juga hal yang sama dari Abidin (2018) yang menyatakan secara parsial kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Jika dilihat dari beberapa penelitian ini maka terdapat *research Gap* penelitian antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

Motivasi kerja secara teori dapat mempengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung yakni melalui kepuasan kerja. Sebagaimana motivasi kerja memiliki pengaruh secara langsung kepada kinerja telah dijelaskan oleh Sunyoto (2014:18) bahwa salah satu tujuan motivasi yakni dapat meningkatkan produktivitas karyawan serta adanya harapan manajer dalam hasil kerja yang lebih memenuhi prinsip efisiensi dari prestasi kerja yang dilakukan. Pengaruh tidak langsung yakni melalui kepuasan kerja dijelaskan dalam teori Sedarmayanti (2016:214) menyatakan bahwa motivasi sangat penting dalam menggerakkan orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa motivasi pegawai tidak akan bersemangat dalam melakukan pekerjaan, sehingga akan memicu perasaan puas, dan berdampak terhadap kinerja pegawai

Data motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru mengalami penurunan, hal ini terlihat dari data penghargaan sebagai salah satu indikator motivasi kerja pegawai. Ketika pegawai diberikan penghargaan akan menambah motivasi kerja pegawai (Sunyoto, 2014:13). Oleh karena itu data motivasi kerja pegawai dalam bentuk penghargaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Data Pemberian Penghargaan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru tahun 2016-2020

No	Jenis bentuk Penghargaan	Keterangan
1	Penghargaan finansial:	-Sesuai dan tepat waktu pemberiannya
	1. Upah atau gaji	
	2. Jaminan social	-Ada dan sesuai ketentuan proses pengajuan pensiun
	-pensiun	
	-asuransi kesehatan	-ada berupa bpjs Ketenagakerjaan
	- liburan	-ada namun jarang dilakukan
2	Penghargaan Interpersonal	-
	1. Rekognisi (diakui)	Ada berupa TPP dan penempatan sesuai keahlian sudah baik pelaksanaannya
3	Promosi jabatan	Ada namun kurang keterbukaan sistem promosi yang ditawarkan

Sumber : Data Penghargaan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru tahun 2016-2020

Berdasarkan data pada tabel 2 diketahui bahwa pemberian penghargaan tentunya dapat

memicu motivasi kerja yang tinggi, berkaitan dengan penghargaan finansial berupa jaminan sosial terutama seperti program pensiun, asuransi kesehatan, berada pada kategori cukup baik dan baik, akan tetapi pada liburan belum dilaksanakan atau diberikan dengan baik kepada pegawai, begitu juga pada proses promosi jabatan yang juga masih berada kategori cukup baik, artinya motivasi kerja pegawai belum sepenuhnya maksimal sehingga berdampak pada kinerja dan kepuasan dalam bekerja.

Faktor motivasi kerja dalam penelitian ini terdapat juga pada penelitian sebelumnya, seperti dari Suryadi (2018) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja, begitu juga penelitian Rohendi (2016) yang juga menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) yang menyatakan hasilnya bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian sebelumnya tersebut menunjukkan adanya *research Gap* pada penelitian ini terkait motivasi kerja dan kinerja

Selain dari faktor motivasi, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sebagaimana sebelumnya telah dijelaskan dalam teori Kasmir (2016:189) yang menyatakan bahwa terdapat lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Secara teori lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja secara langsung dan secara tidak langsung yakni dapat melalui bentuk kepuasan kerja. Sebagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja secara langsung telah dijelaskan dalam teori Sutrisno (2014:151) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja adalah faktor lingkungan kerja, seperti kondisi fisik, peralatan, waktu dan material.

Selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara tidak langsung yakni melalui kepuasan kerja. Hal ini telah dijelaskan dalam teori Sedarmayanti (2016:220) menyatakan terdapat hubungan yang positif lingkungan kerja mempengaruhi kinerja dengan terlebih dahulu dengan perasaan kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan teori tersebut jelas bahwa ketika lingkungan kerja pada suatu organisasi baik dan memadai serta mendukung segala pekerjaan pegawai tentunya akan menimbulkan rasa kepuasan dalam bekerjanya pegawai dengan hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pada kinerja yang lebih baik.

Lingkungan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru, merupakan hal yang perlu ditinjau segala peralatan dan kebutuhan kerja para pegawai, sebab sistem kerja pada Dinas

Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru lebih cenderung banyak menggunakan peralatan fisik yang senantiasa menunjang kebutuhan kerja para pegawai, selain itu juga faktor non fisik pada lingkungan kerja juga menjadi hal yang utama dalam pelaksanaan pekerjaan seperti jalinan komunikasi.

Data lingkungan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Data Lingkungan Kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kesehatan Kota Pekanbaru anggaran 2016-2020

No	Jenis Lingkungan Kerja	Ada	Kondisi
1	Lingkungan Kerja Fisik:		
	1. Kendaraan motor Dinas	✓	Baik
	2. Komputer, printer dan mesin foto copy	✓	Kurang baik
	3. Mushala	✓	Baik
	4. Aula pertemuan	✓	Baik
	5. Pemadam kebakaran	✓	Terbatas
	6. Absensi finger	✓	Baik
	7. Jendela ruang kerja	✓	Terbatas
	8. Kursi dan meja	✓	Cukup baik
	9. Jam dinding di ruang kerja	✓	-
	10. Ac pendingin	✓	Cukup baik
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	✓	Baik
	1. Tim kerja	✓	Cukup Baik
	2. Pengakuan	✓	Cukup baik
	3. Komunikasi atasan	✓	

Sumber: Data lingkungan Kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru tahun 2016 hingga 2020

Berdasarkan data pada tabel 4 diketahui bahwa lingkungan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru belum sepenuhnya berada pada kategori baik, kondisi ini tentunya menunjukkan ada beberapa kondisi lingkungan kerja yang perlu adanya perbaikan seperti mesin foto copy yang tidak dapat digunakan lagi serta printer yang sudah cukup lama sehingga sering mengalami kerusakan, selain itu non fisik berupa komunikasi dengan atasan juga mengalami kemunduran dikarenakan adanya kesibukan pimpinan yang sering berada tugas diluar kota mengakibatkan beberapa pengawasan kerja atau komunikasi jarang terjadi dan mengakibatkan suasana kerja yang kurang kondusif dan tidak mencapai target kerja yang lebih maksimal.

Fenomena pada lingkungan kerja hasil peninjauan dari penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa dari Wulan (2019) pada hasil penelitiannya disebutkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, begitu juga penelitian Kurniawan (2013) yang menyatakan tidak adanya pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja. Namun berbeda pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Lidia (2017) yang menyatakan hasilnya bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tentunya memperlihatkan adanya *research Gap*

pada penelitian ini terkait motivasi kerja dan kinerja.

Masalah-masalah di atas serta adanya *reseach gap* menunjukkan bahwa penyebab kinerja pegawai tidak mencapai target dikarenakan adanya beberapa masalah terhadap factor yang mempengaruhinya, sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru yang belum maksimal

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru)*”.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Definisi kinerja yang dikemukakan Kusriyanto dalam Mangkunegara (2014:12) adalah: “Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam)”. Sementara Mangkunegara (2014:13) sendiri menyatakan bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia (Wibowo, 2014:4).

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja seseorang, antara lain dikemukakan oleh Sudarmanto (2014:30) menyebutkan bahwa faktor –faktor yang dapat menentukan kinerja individu yakni 1) motivasi kerja, 2) kepuasan kerja, 3) desain kerja, 4) kepemimpinan, 5) kompetensi, 6) budaya organisasi dan 7) sistem penghargaan berupa *reward* dan 8) kompensasi

Handoko, (2014:193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Definisi ini dapat ditafsirkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Robbins dan Judge, (2015:99) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut

Hasibuan, (2014:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dalam hal ini tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan seperti, kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan, perhatian yang penuh terhadap tugas, semangat dalam bekerja, akan terlihat. Demikian juga dengan kehadiran dan kemangkiran karyawan, seperti: waktu datang dan pulang dari pekerjaan, efisiensi dalam melaksanakan tugas dan kepatuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan. Selain itu kretifitas dan prakarsa dari karyawan akan terlihat. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat disiplin karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka disiplin karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka disiplin karyawan rendah

Menurut Gitosudarmo (2015: 109) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan tersebut

Sedangkan menurut Widodo (2015: 187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

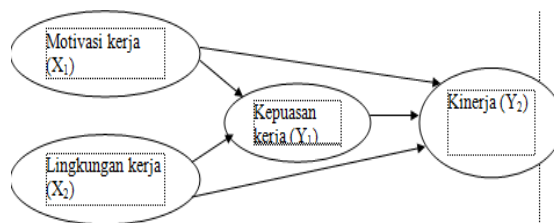
Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi merupakan proses psikis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, (Usman, 2016:276). Menurut Darodjat (2015:188) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah suatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memaadaai tidadknya alat-alat perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang di bebaskan kepadanya (Nurmansyah, 2014:225). Lingkungan kerja adalah adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Robbins, 2015:158) mengatakan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan (Rivai, 2015:165)

Suatu lingkungan dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja (Sedaryamanti, 2014:28)

Berdasarkan *review literature* dan penelitian-penelitian sebelumnya, maka kerangka pemikiran peneliti digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1 : Kerangka Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat analisis *path*.

Penelitian menggunakan model analisis jalur (*path analisis*) karena diantara variabel independent dengan variabel dependent terdapat mediasi yang mempengaruhi

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru yang berjumlah 105 pegawai. Sampel penelitian ini yakni 105 orang pegawai

Teknik pengambilan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan *teknik sensus*. Menurut Sugiyono (2017:96) teknik sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi, dalam penelitian ini semua populasi di jadikan sampel, maka sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah sebanyak 105 orang

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Regresi Analisis Path

Dalam penelitian ini, data yang didapat akan diolah dengan model regresi linier berganda (*multiple regression*). Metode regresi dapat digunakan untuk memperlihatkan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Setelah mendapatkan model penelitian yang baik, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan untuk analisis regresi.

Tabel 8. Hasil Regresi I

Pengaruh Variabel	Koefisien Jalur	t _{hit}	t _{tab}	.Sig	Hasil
Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	0.380	4.414	1.980	.000	Berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	0.304	3,523	1.980	.001	Berpengaruh signifikan

Sumber : Data Olahan, 2022

Hasil regresi pada model 1 memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependen (Y1). Sedangkan hasil regresi II yani

Tabel 9. Hasil Regresi II

Pengaruh Variabel	KD Jalur	t _{hit}	t _{tab}	.Sig	Hasil
Motivasi kerja terhadap kinerja	0.228	2.435	1.980	0.017	Berpengaruh signifikan
Lingkungan kerja terhadap kinerja	0.268	2.950	1.980	0.004	Berpengaruh signifikan
Kepuasan kerja terhadap kinerja	0.237	2.411	1.980	0.018	Berpengaruh signifikan

Sumber : Data Olahan, 2022

Hasil regresi pada model 2 memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependen (Y2). Selanjutnya terlihat pengaruh langsung dan tidak langsung pada tabel berikut:

Tabel 9. Rangkuman Hasil Analisis Jalur

Pengaruh Variabel	Langsung	Tidak Langsung	Total
Motivasi kerja – kinerja	0,228	-	0,228
Lingkungan kerja – kinerja	0,268	-	0,268
Kepuasan kerja – kinerja	0,237	-	0,237
Motivasi kerja – kepuasan kerja – Kinerja	0,397	0,094	0,491
Disiplin – Motivasi Belajar – Prestasi Belajar	0,360	0,085	0,445

Sumber : Data Olahan, 2022

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Positif dan signifikan memiliki arti semakin baik motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi rasa kepuasan kerja yang dirasakan pegawai saat menjalani setiap pekerjaannya.

Pengaruh tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan indikator motivasi pada tanggung jawab, dimana nilai tanggung jawab yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya berada pada rata-rata tertinggi. Alasannya dikarenakan setiap pegawai DLHK Kota Pekanbaru diberikan rasa tanggung jawab tinggi dalam menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaannya yang tertulis pada SOP Pegawai, ketika buruk dalam menyelesaikan tanggung jawab pegawai pada yang tertera di SOP, setiap pegawai akan mendapatkan teguran yang tentunya mempengaruhi pada tidak adanya penghargaan terhadap pegawai baik penghargaan yang diberikan langsung maupun tidak langsung pada akhir 3 bulan atau tri semester kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Positif dan signifikan memperlihatkan bahwa ketika lingkungan kerja yang dirasakan sudah baik maka rasa kepuasan dalam menjalankan kerja juga akan baik.

Pengaruh yang diberikan lingkungan kerja tersebut terhadap kepuasan kerja terlihat dari indikator lingkungan kerja yang dominan dalam memberikan pengaruh atau rata-rata tertinggi yakni keamanan kerja. Pegawai memperlihatkan rasa kepuasan kerja ketika merasa nyaman dan aman ketika melaksanakan pekerjaan dengan adanya jaminan yang diberikan instansi untuk menjaga secara aman pekerjaan dan penunjang pekerjaan, seperti kendaraan pegawai serta alat computer ataupun penyimpanan file kerja di kantor

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Sebagaimana pada hasil tersebut bernilai positif dan signifikan yang memiliki arti ketika motivasi kerja tinggi maka kinerja tinggi.

Faktor motivasi kerja tersebut memperlihatkan bahwa adanya dorongan dalam diri pegawai untuk menjalankan pekerjaannya secara maksimal, dorongan tersebut dapat diperoleh dari rasa tanggung jawab pegawai akan pekerjaannya. Ketika rasa tanggung jawab tersebut besar maka akan mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Artinya pengaruh tersebut yakni ketika bernilai positif memiliki arti lingkungan kerja baik maka kinerja akan lebih baik.

Faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja, sebagaimana lingkungan kerja yang memberikan rasa kenyamanan serta membantu dalam kegiatan pekerjaan pegawai tentunya akan memberikan dampak dorongan positif terhadap kinerja yang semakin baik. Oleh karena itu, penjagaan lingkungan kerja yang baik pada suatu instansi sudah dapat dipastikan akan

memberikan pengaruh pada kinerja seorang pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru, sebagaimana pengaruh yang diberikan bernilai positif dan signifikan yang memiliki arti ketika kepuasan kerja pegawai tinggi maka kinerja akan tinggi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pada kinerja, sebagaimana dengan adanya rasa senang dan puas pada pekerjaan yang dijalani seorang pegawai tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik. Hasil penelitian yang bernilai positif tentunya memberikan gambaran bahwa kinerja pegawai besar kecilnya bergantung pada rasa kepuasan kerja yang dijalani pegawai

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori Sedarmayanti (2016:214) menyatakan bahwa motivasi sangat penting dalam menggerakkan orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa motivasi pegawai tidak akan bersemangat dalam melakukan pekerjaan, sehingga akan memicu perasaan puas, dan berdampak terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja terlihat dari lingkungan kerja seperti penerangan, hubungan komunikasi, peralatan kerja, ruang kerja serta keamanan dapat menghasilkan rasa kepuasan pada pegawai yang tentunya nantinya akan berdampak pada kinerja. Akan tetapi rata-rata responden dalam memberikan jawaban lingkungan kerja belum sepenuhnya memberikan kenyamanan seperti peralatan kerja computer, alat printer serta lainnya meski hal tersebut memberikan pengaruh positif pada kepuasan kerja serta kinerja pegawai. Apabila semua aspek tersebut pada lingkungan kerja dapat terpenuhi secara maksimal tentunya akan semakin tinggi rasa kepuasan kerja pegawai dalam menjalani pekerjaan serta dampaknya pada kinerja akan lebih efisien dan efektif secara berkualitas dan berkuantitas tinggi

5. KESIMPULAN

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru yang dimana pegawai tertantang untuk mendapatkan penghargaan serta adanya rasa tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan. Semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka semakin baik kepuasan kerja pegawai

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Semakin baik peralatan kerja pegawai yang disediakan maka akan semakin baik kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru, semakin baik pembentukan rekan kerja yang diberikan maka semakin baik kinerja pegawai.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru yang berupa semakin tinggi rasa dorongan akan tanggung jawab pada pekerjaan maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru, lingkungan kerja sudah baik seperti peralatan kerja yang mendukung memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai yang semakin baik.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Motivasi kerja yang berupa dorongan akan tanggung jawab pada pekerjaan yang tinggi mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai yang melalui kepuasan kerja pegawai pada rekan kerja yang saling mendukung kerja.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru, semakin baiknya lingkungan kerja pada peralatan kerja pegawai maka semakin baik kinerja pegawai yang sebelumnya diperantari oleh tingginya rasa kepuasan pegawai pada bentuk pimpinan pada rekan kerja.

6. REFERENSI

Abidin, Nur. 2018. *Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Wilayah*

- Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah. Jurnal Vol 3 no 1
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing
- Darodjat, Tubagus Achmad, 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: Aditama
- Gitosudarmo, I & Sudita, I.N. 2015. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Edisi 2* Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Hidayat, Rahmat. 2021. *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Sanpak unggul*. Jurnal Vol 2 no 2
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kurniawan, Eda. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan di PG Krebet Baru Malang*. Jurnal Riset Manajemen Vol 1 No 1
- Lidia Lusri. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT Borwita Citra Prima Surabaya*. Jurnal Vol 5 No 1
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama
- Nurmansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nurmansyah. 2016. *Perilaku Organisasi: Mengelola Orang dan Organisasi Konsep, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Pekanbaru: Unilak Press
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephenh & Timothy A. Judge. 2015. *Prilaku Organisasi Edisi 12 Buku 2*, Jakarta. Salemba Empat
- Rohendi. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kminerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi*. Jurnal Vol 3 No.1
- Robbins, Stephen P.. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Rohendi. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi*. Jurnal Vol 3 no 2
- Sudarmanto, 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2016. *Menajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Sunyoto, Danang. 2014, *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Buku Seru
- Suryadi, Dyan Fauziah. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. XYZ*. Jurnal Equity Vol 13 No 1
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Subakti, Agung Gita 2013. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Café X Bogor*. Jurnal Binus Business Review Vol. 4 No. 2 November 2013, hal. 596-606.
- Usman, Husaini. 2016. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan edisi 4*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wulan, Cahya Widuri. 2019. *Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada kantor regional pt. Bima palma nugraha)*. Jurnal Vol 3 no 6