

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KANTOR BAPPEDA KOTA SUNGAI PENUH**

SUDIRMAN, M. DHANY AL SUNAH

STIE Sakti Alam Kerinci

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email:

sudirman65stie@gmail.com

dhanyalsunah@gmail.com

ABSTRACT

One of the benchmarks of good performance is a high level of discipline, however, the Regional Planning and Development Agency (BAPPEDA) of Sungai Penuh City faces problems in improving the performance of its employees despite implementing strict regulations. This study aims to: 1) analyze the influence of the Work Environment on the performance of BAPPEDA Office Employees of Sungai Penuh City; 2) analyze the effect of Job Satisfaction on the performance of BAPPEDA Office Employees in Sungai Penuh City; 3) analyze the effect of the Work Environment on work motivation at the Sungai Penuh City BAPPEDA Office; 4) analyze the effect of Job Satisfaction on the Work Motivation of BAPPEDA Office Employees in Sungai Penuh City; 5) analyze the effect of work motivation on the performance of BAPPEDA Office Employees in Sungai Penuh City. The population in this study is all employees of the Sungai Penuh City BAPPEDA Office which amounts to 37 people. The sample in this study was all 37 employees of the Sungai Penuh City BAPPEDA Office. The data analysis tool used is path analysis at an alpha level of 0.05. Based on the results of the study shows that: the work environment has a positive and significant effect on employee performance; job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance; the work environment has a positive and significant effect on employee motivation; job satisfaction has a positive and significant effect on employee motivation; Work motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of the Sungai Penuh City BAPPEDA Office.

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

ABSTRAK

Salah satu tolak ukur kinerja yang baik adalah tingkat kedisiplinan yang tinggi, namun, Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh menghadapi permasalahan dalam meningkatkan kinerja pegawainya meskipun telah menerapkan peraturan-peraturan yang ketat. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh; 2) menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh; 3) menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi kerja pada Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh; 4) menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh; 5) menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor BAPPEDA kota Sungai Penuh yang berjumlah 37 orang. sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor BAPPEDA kota Sungai Penuh yang berjumlah 37 orang. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis jalur pada tingkat alpha 0,05. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa: lingkungan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai; kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai; kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai; motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi.

I. PENDAHULUAN

Dalam rangka menghadapi era globalisasi dan kondisi masyarakat sekarang, setiap organisasi atau instansi baik swasta maupun pemerintah dituntut untuk dapat mengelola kegiatannya dengan baik dan teratur demi tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Pengembangan sumber daya manusia pada instansi pada hakikatnya merupakan upaya untuk memberikan jaminan bahwa aktivitas yang dilakukan instansi dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan (Fahruddin, 2023). Kenyataan tersebut menjadikan pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang penting dan wajib untuk dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para pegawai (Hayati & Yulianto, 2021).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi (Mu`tafi, 2020). Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Ala'uddin & Ubaidilla, 2023). Peran dari manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dan menetapkan program pegawai melalui fungsi-fungsi manajemen yang ada untuk menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan kebutuhan pegawai sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan secara efektif dan efisien agar tercapai kinerja yang baik.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hartono & Rahadi, 2021). Menurut Hasibuan (2012), Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dengan demikian kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu sikap dari individu yang bersangkutan dan kelompok terhadap pelatihan mereka dan tentunya kesediaan bekerja sama dengan orang lain secara menyeluruh sesuai dengan kemampuan atau pengalaman yang mereka miliki untuk kepentingan organisasi (Ismawanti, 2021). Kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditetapkan (Budi, 2022). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan mendukung tercapainya tujuan tersebut.

Salah satu tolak ukur kinerja yang baik dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan yang tinggi. Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh telah berupaya meningkatkan kinerja para pegawai dengan menerapkan segala peraturan-peraturan dengan harapan pegawainya dapat meningkatkan disiplin dalam bekerja. Namun, terdapat permasalahan kinerja yang ditemukan pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh. Hal ini dapat dilihat dari data absensi pegawai Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Sungai Penuh.

Berdasarkan studi awal diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai memiliki beberapa masalah karena masih adanya pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan dan kadang ada beberapa dari pegawai yang datang tidak tepat waktu sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Hal

ini dapat menyebabkan kurang baiknya hasil kerja seorang pegawai, jika pegawai hadir tepat waktu dan hadir penuh selama hari kerja maka hasil kerja pegawai akan membaik. Oleh sebab itu terdapat beberapa pegawai yang kurang bergairah dalam menjalankan tugas kerjanya dan tanggung jawabnya yang disebabkan tingginya beban pekerjaan tetapi balas jasa yang di terima merasa tidak sesuai harapan pegawai.

Kinerja pegawai, atau prestasi kerja, dapat didefinisikan sebagai hasil kerja seseorang dalam hal kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Buulolo et al., 2021). Menurut Sedarmayanti (2011), kinerja merupakan hasil kerja seseorang. Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan, di mana motivasi dan kemampuan seseorang harus bekerja sama untuk mencapai hasil yang efektif (Ghozali, 2017). Robbins (2013) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, menekankan bahwa kinerja bergantung pada kombinasi faktor-faktor ini (Robbins & Judge, 2013; Runa, 2020). Kinerja juga berhubungan dengan perbandingan hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam organisasi yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dalam periode tertentu dibandingkan dengan standar atau kriteria yang telah disepakati bersama. Menurut Siagian (2002), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Oleh sebab itu, untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi perlu adanya perhatian terhadap faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja bagi setiap pegawai.

Menurut McClelland (2002), motivasi yaitu usaha pada tiap individu dalam mengerahkan seluruh kemampuannya untuk menjalankan semua kegiatan yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai target-target tertentu yang harus dicapainya. Motivasi adalah proses yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan (Widodo & Yandi, 2022). Terdapat dua bentuk motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Ena & Djami, 2020). Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu dan berhubungan dengan kesadaran akan makna pekerjaan. Sementara motivasi ekstrinsik datang dari faktor eksternal seperti kondisi kerja dan tuntutan untuk bekerja maksimal (Panjaitan et al., 2023). Motivasi kerja sangat penting dalam konteks industri barang/jasa karena mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan individu. Husnan (dalam A.A. Ngurah, 2012) mengidentifikasi berbagai sumber motivasi, termasuk uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan, baik dari dalam maupun luar individu. Motivasi kerja dapat menjadi faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha keras mencapai tujuan. Selain itu Robbins & Judge (2013), juga menyatakan bahwa motivasi kerja melibatkan kemauan individu untuk menggunakan upaya tinggi dalam mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan individu. Motivasi kerja dapat digambarkan sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan sesuai dengan nilai-nilai individu, yang merupakan faktor yang tidak terlihat namun memberikan dorongan dalam mencapai tujuan (Hasanah et al., 2023). Dengan demikian, motivasi kerja merupakan faktor penting dalam menggerakkan individu untuk mencapai tujuan organisasi sambil memperhatikan kebutuhan dan nilai-nilai individu.

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang yang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal, selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan

betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja (Kamaruddin et al., 2022).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Menurut (Robbins & Judge, 2013), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sebagai sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang.

Berdasarkan uraian fenomena tersebut maka penting untuk meninjau bagaimana hubungan kinerja pegawai di BAPPEDA Kota Sungai Penuh dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Oleh sebab itu tinjauan atau penelitian terhadap Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh penting untuk dilakukan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk: 1) menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh; 2) menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh.; 3) menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi kerja pada Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh.; 4) menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh; 5) menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh.

II. METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausalitas yang tergolong kepada penelitian kuantitatif. Penelitian deskriptif kausalitas adalah penelitian yang dilakukan untuk memaparkan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya yaitu menjelaskan pengaruh lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan motivasi (I) terhadap kinerja pegawai (Y). Penelitian ini dilakukan pada Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh. Jadwal penelitian adalah dari tanggal 1 – 30 November 2023. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Pegawai Kantor BAPPEDA kota Sungai Penuh yang berjumlah 37 orang. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, sebagaimana pendapat Arikunto (2002), yang menyatakan apabila populasi kurang dari 100 maka lebih baik diteliti seluruhnya. Sehubungan dengan hal tersebut yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor BAPPEDA kota Sungai Penuh yang berjumlah 37 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran angket dengan menyiapkan daftar pertanyaan (kuisisioner) yang berhubungan dengan variabel penelitian, yakni lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai. Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak yang mengumpulkan data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam penelitian ini berupa dokumen-dokumen, literatur, laporan-laporan yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer yaitu pegawai Kantor BAPPEDA kota Sungai Penuh. Sementara sumber data sekunder yaitu dari dokumen, literatur, dan laporan yang diarsipkan oleh Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan dokumentasi. Kuisioner digunakan untuk mendapatkan data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Jenis kuisioner yang dipilih adalah kuisioner terstruktur. Yaitu responden hanya memberi tanda pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan melakukan tinjauan pustaka untuk memperoleh data tertulis dari perusahaan yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Data ini seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data karyawan, dan data lainnya yang berhubungan dengan variabel penelitian.

Metode Analisis Data

Metode yang dipergunakan dalam analisis dan pembahasan data dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan kuantitatif. Tujuan penggunaan metode ini adalah untuk menggambarkan pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai dengan Motivasi kerja sebagai variabel intervening di Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh. Deskriptif kualitatif merupakan alat analisis untuk meliputi suatu objek pada kondisi atau peristiwa sekarang. Tujuannya untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis dan aktual mengenai fakta-fakta yang ada di lapangan dengan teori dan konsep-konsep yang ada pada literatur terkait. Deskriptif kuantitatif metode deskriptif kuantitatif merupakan analisa berupa angka-angka yang diperoleh dengan mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif dengan melakukan perhitungan-perhitungan yang berkaitan dengan disiplin kerja.

Alat Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Proses pengolahan data yang telah didapat dari responden yaitu dinilai berdasarkan skor. Pengolahan data untuk mendeskripsikan masing-masing variabel dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Perhitungan rata-rata skor

Rata-rata skor masing-masing item pernyataan dalam kuesioner dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{rata - rata skor} = \frac{\sum fi \times Wo}{\sum f}$$

Keterangan:

$\sum fi$ = Total frekuensi ke i

Wo = Bobot

$\sum f$ = Total frekuensi

2. Tingkat Capaian Responden (TCR)

Untuk pengambilan kesimpulan hasil analisis deskriptif digunakan Tingkat Capaian Responden (TCR). Sedangkan untuk mencari tingkat pencapaian responden digunakan rumus berikut:

$$TCR = \frac{\text{Rata-rata skor}}{5} \times 100\%$$

Kriteria nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) dikembangkan dari teori Arikunto (2002) sehingga untuk variabel-variabel dalam tesis ini dapat diklarifikasi sebagai berikut;

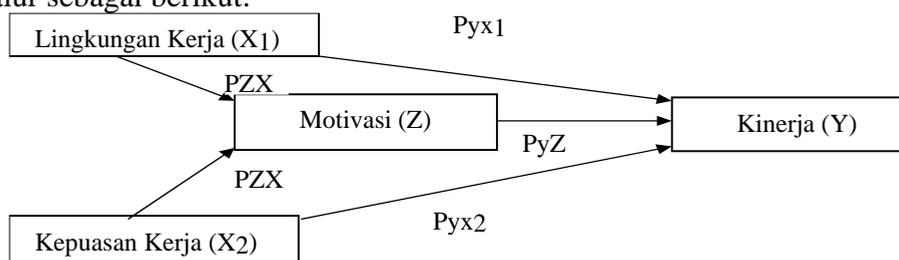
Tabel 1. Tingkat Capaian Responden (TCR)

Capaian (%)	Kriteria
90-100	Sangat Baik

80-89	Baik
65-79	Cukup Baik
55-64	Kurang Baik
0-54	Tidak Baik

Analisis jalur

Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikat secara langsung maupun tidak langsung. Analisis jalur merupakan model perluasan regresi yang digunakan untuk menguji keselarasan matriks korelasi dengan dua atau lebih model hubungan sebab akibat yang dibandingkan oleh peneliti (Sulistiowati & Kanto, 2022). Analisis jalur/path analysis adalah alat analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan kausalitas antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung, baik secara serempak maupun parsial, variabel penyebab terhadap variabel terikat. Model analisis data yang digunakan adalah metode analisa jalur (Path Analysis), untuk menerangkan pengaruh langsung atau pengaruh tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 1.
Struktur Analisis jalur

Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan bentuk pengujian secara individual, yaitu melihat pengaruh variabel X1, X2 dan X3 secara individu terhadap Y. Untuk ini digunakan uji t (t-test) dengan rumus Simamora (2005:54) sebagai berikut:

$$t_o = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Di mana:

t_0 = koefisien nilai tes

b_i = koefisien regresi

S_{b_i} = standar error koefisien regresi

Kriteria pengujian hipotesis :

- jika $t_{hit} \geq t_{tab}$ atau $-t_{hit} < -t_{tab}$ atau $\text{sig (prob)} < \alpha = 0.05$ maka H_0 ditolak
- jika $t_{hit} < t_{tab}$ atau $-t_{hit} \leq -t_{tab}$ atau $\text{sig (prob)} > \alpha = 0.05$ maka H_0 diterima

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Kualitas kinerja pegawai BAPPEDA Kota Sungai Penuh berada pada kategori baik, yang dilihat dari nilai TCR sebesar 87,3 %. Bila ditinjau dari masing-masing indikator maka Total Capaian Responden (TCR) variabel kinerja adalah 87,3% atau berada pada kondisi baik. Nilai rata-rata Total Capaian Responden (TCR) terendah dari semua indikator berada pada indikator “kesetiaan” dengan rata-rata TCR yaitu 84,5% yang berada pada kondisi baik. Nilai

rata-rata Total Capaian Responden (TCR) tertinggi dari semua indikator berada pada indikator “tanggung jawab” dengan rata-rata TCR yaitu 89,1% yang berada pada kondisi baik.

Kualitas motivasi pegawai BAPPEDA Kota Sungai Penuh berada pada kategori baik, yang dilihat dari nilai TCR sebesar 89,2 %. Bila ditinjau dari masing-masing indikator maka kualitas motivasi pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut: Rata-rata Total Capaian Responden (TCR) variabel motivasi adalah 89,2% atau berada pada kondisi baik. Nilai rata-rata Total Capaian Responden (TCR) terendah dari semua indikator berada pada indikator “Kebutuhan akan prestasi kerja” dengan rata-rata TCR yaitu 88,4% yang berada pada kondisi baik. Nilai rata-rata Total Capaian Responden (TCR) tertinggi dari semua indikator berada pada indikator “Kebutuhan Kekuasaan” dengan rata-rata TCR yaitu 89,9% yang berada pada kondisi baik.

Kualitas lingkungan kerja pegawai BAPPEDA Kota Sungai Penuh berada pada kategori baik, yang dilihat dari nilai TCR sebesar 89,2 %. Bila ditinjau dari masing-masing indikator maka kualitas lingkungan kerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut: Rata-rata Total Capaian Responden (TCR) variabel lingkungan kerja adalah 87,6% atau berada pada kondisi baik. Nilai rata-rata Total Capaian Responden (TCR) terendah dari semua indikator berada pada indikator “Hubungan Karyawan” dengan rata-rata TCR yaitu 83,4% yang berada pada kondisi baik. Nilai rata-rata Total Capaian Responden (TCR) tertinggi dari semua indikator berada pada indikator “Suara Bising” dengan rata-rata TCR yaitu 91,5% yang berada pada kondisi baik.

Kualitas kepuasan kerja pegawai BAPPEDA Kota Sungai Penuh berada pada kategori baik, yang dilihat dari nilai TCR sebesar 89,46 %. Bila ditinjau dari masing-masing indikator maka kualitas kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut: Rata-rata Total Capaian Responden (TCR) variabel kepuasan kerja adalah 89,46% atau berada pada kondisi baik. Nilai rata-rata Total Capaian Responden (TCR) terendah dari semua indikator berada pada indikator “kepuasan terhadap gaji” dengan rata-rata TCR yaitu 88,4% yang berada pada kondisi baik. Nilai rata-rata Total Capaian Responden (TCR) tertinggi dari semua indikator berada pada indikator “Kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, Kepuasan terhadap penyelia (Supervisor)” dengan rata-rata TCR yaitu 89,9% yang berada pada kondisi baik

Hasil Analisis Jalur

Analisis terhadap hasil penelitian dilakukan berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang dikemukakan pada bab sebelumnya. Analisis yang dilakukan dalam pembahasan didasarkan pada data-data yang diperoleh melalui penelitian yang selanjutnya diolah dengan program SPSS versi 21.0 guna mengetahui signifikansi dan besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui analisis jalur (Path Analysis).

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Motivasi (Z)

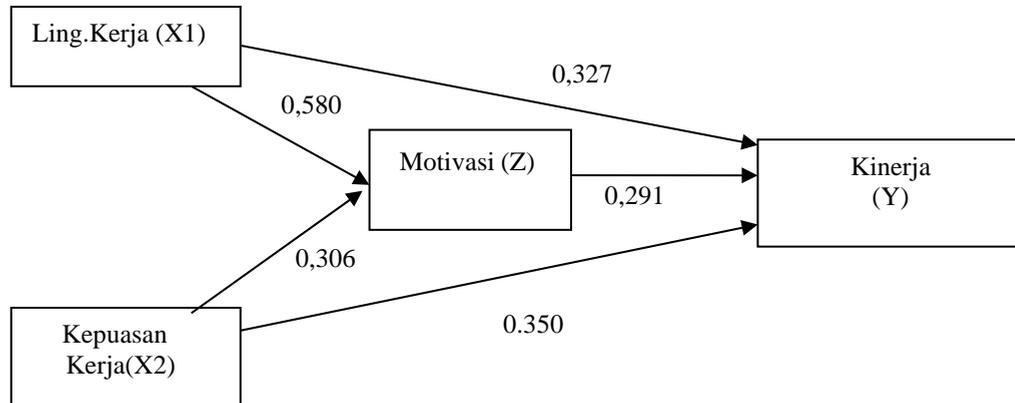
Lingkungan kerja (x1) memiliki pengaruh terhadap motivasi (z) dengan koefisien jalur sebesar 0,580. Sedangkan kepuasan kerja (x2) memiliki pengaruh terhadap motivasi (z) dengan koefisien 0,306. Adapun pengaruh variabel lain terhadap motivasi kerja adalah 69 % sehingga diperoleh persamaan $Z = 0,580X1 + 0,306X2 + 0,69$. Nilai b1 dan b2 adalah positif, artinya secara langsung terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja di mana bila lingkungan kerja semakin kondusif maka ada kecenderungan akan terjadi peningkatan kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA kota sungai penuh. Begitu pula dengan kepuasan kerja, bila kepuasan pegawai meningkat maka motivasi kerja pegawai akan meningkat pula.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Motivasi (Z) Terhadap Kinerja

Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0,327. Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0,350. Motivasi (Z) memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0,291. Pengaruh variabel lain terhadap kepuasan kerja adalah $0,40 \times 100\% = 40\%$ dengan demikian maka didapat persamaan $Y = 0,327X1 + 0,350X2 + 0,291Z + 0,40$, artinya secara langsung Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai,

Kepuasan Kerja juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai begitu pula halnya dengan Motivasi juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA Kota Sungai Penuh.

Dari hasil analisis dapat digambar analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 2.
Bagan Hasil Analisis Jalur

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis pertama: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai kantor BAPPEDA kota Sungai Penuh. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan diperoleh nilai sig. sebesar 0.000, nilai ini lebih kecil dari alpha 0.05 ($0.000 < 0.05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.718 > 2.03452$). Dengan demikian Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh. Hal ini berarti hipotesis yang telah diajukan diterima pada $\alpha = 0.05$.

Hipotesis Kedua: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai kantor BAPPEDA kota Sungai Penuh. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan diperoleh nilai sig. sebesar 0.018, nilai ini lebih kecil dari alpha 0.05 ($0.018 < 0.05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.489 > 2.03452$). Dengan demikian Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh. Hal ini berarti hipotesis yang telah diajukan diterima pada $\alpha = 0.05$.

Hipotesis Ketiga: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA kota Sungai Penuh. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan diperoleh nilai sig. sebesar 0.047, nilai ini lebih kecil dari alpha 0.05 ($0.047 < 0.05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.065 > 2.03452$). Dengan demikian Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh. Hal ini berarti hipotesis yang telah diajukan diterima pada $\alpha = 0.05$.

Hipotesis Keempat: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA kota Sungai Penuh. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan diperoleh nilai sig. sebesar 0.022, nilai ini lebih kecil dari alpha 0.05 ($0.022 < 0.05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.399 > 2.03452$). Dengan demikian Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh. Hal ini berarti hipotesis yang telah diajukan diterima pada $\alpha = 0.05$.

Hipotesis Kelima: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA kota Sungai Penuh. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan diperoleh nilai sig. sebesar 0.024, nilai ini lebih kecil dari alpha 0.05 ($0.024 < 0.05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.358 > 2.03452$). Dengan demikian Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh. Hal ini berarti hipotesis yang telah diajukan diterima pada $\alpha = 0.05$.

Selanjutnya terdapat hasil perhitungan seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel eksogen (X1, X2, Z) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap variabel endogen (Y). Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa pengaruh langsung dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 10,7%. Selain itu, berdasarkan hasil analisis, terungkap bahwa pengaruh tidak langsung dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui variabel motivasi adalah sebesar 5,52%. Selanjutnya, hasil analisis juga mengungkapkan bahwa pengaruh langsung dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 12,25%. Selain itu, pengaruh tidak langsung dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja melalui variabel motivasi adalah sebesar 3,12%. Terakhir, berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa pengaruh langsung dari variabel motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 8,47%. Persentase pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel penelitian dapat dirangkum seperti yang tercantum dalam Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Pengaruh Variabel Endogen terhadap Variabel Eksogen

No.	Keterangan	Persentase (%)	Persentase (%)
1	Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) secara langsung	10,7	
2	Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi kerja (Z)	5,52	
	Total Pengaruh X1 terhadap Y		16,22
3	Pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) secara langsung	12,25	
4	Pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi kerja (Z)	3,12	
	Total Pengaruh X2 terhadap Y		15,37
5	Pengaruh motivasi kerja (Z) terhadap kinerja (Y)	8,47	
	Total Pengaruh Z terhadap Y		8,47
	Total		40,06

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,580 dengan nilai sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi sebesar 0,580 dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi. Artinya lingkungan kerja sangat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja, jika lingkungan kerja meningkat maka motivasi juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka motivasi pegawai juga ikut menurun. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan motivasi pegawai Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh.

Jika lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan maka motivasi juga akan meningkat sebesar 0,580 satuan. Begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja menurun sebesar 1 satuan maka motivasi juga ikut menurun sebesar 0,580 satuan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan motivasi pegawai Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh berada pada kriteria baik dengan rata-rata skor sebesar 4,38 dan tingkat capaian sebesar 87,6%. Hal ini bermakna bahwa lingkungan kerja pada kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh sudah baik. Hal ini terlihat dari penerangan, suhu udara, jauh dari suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan yang sudah baik.

Dengan demikian Lingkungan kerja sangat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, jika lingkungan kerja meningkat maka motivasi kerja juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya Lingkungan kerja menurun maka motivasi kerja juga ikut menurun. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,306 dengan nilai sig sebesar 0,018. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi sebesar 0,580 dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi. Artinya kepuasan kerja sangat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja, jika kepuasan kerja meningkat maka motivasi juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya jika kepuasan kerja menurun maka motivasi pegawai juga ikut menurun. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan motivasi pegawai Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh.

Jika kepuasan kerja meningkat sebesar 1 satuan maka motivasi juga akan meningkat sebesar 0,306 satuan. Begitu juga sebaliknya jika kepuasan kerja menurun sebesar 1 satuan maka motivasi juga ikut menurun sebesar 0,306 satuan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan motivasi pegawai Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh berada pada kriteria baik dengan rata-rata skor sebesar 4,48 dan tingkat capaian sebesar 89,46%. Hal ini bermakna bahwa kepuasan kerja pada kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh sudah baik. Hal ini terlihat dari kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap penyelia (supervisor) sudah baik.

Dengan demikian kepuasan kerja sangat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, jika kepuasan kerja meningkat maka motivasi kerja juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya kepuasan kerja menurun maka motivasi kerja juga ikut menurun. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dan dapat berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh adalah sebesar Koefisien jalur yakni 0,327 dengan nilai sig sebesar 0,047. Nilai sig ini lebih kecil dari alpha 0,05 Artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Jackson, Schuler, & Werner (2010) dalam Hidayat & Cavorina (2017), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi di dalam perusahaan itu sendiri yang dapat memengaruhi aktivitas pekerjaan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kondisi perusahaan termasuk di dalamnya adalah kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan oleh (Sani & Suhana, 2022; Solihatun et al., 2021).

Dengan demikian Lingkungan kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya Lingkungan kerja menurun maka kinerja kerja pegawai juga ikut menurun. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh.

Motivasi kerja merupakan variabel intervening antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja adalah sebesar 5,52%. Artinya semakin tinggi kualitas lingkungan kerja akan menyebabkan tingginya motivasi kerja dan kemudian akan menyebabkan tingginya kinerja pegawai dan begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja semakin rendah akan menyebabkan rendahnya motivasi kerja dan kemudian akan menyebabkan rendahnya kinerja pegawai. Oleh karena itu Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh harus dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja sehingga motivasi kerja karyawan meningkat dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dan dapat berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Besarnya pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh adalah sebesar Koefisien jalur yakni 0,350 dengan nilai sig sebesar 0,022. Nilai sig ini lebih kecil dari alpha 0,05 Artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian kepuasan kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya kepuasan kerja menurun maka kinerja kerja pegawai juga ikut menurun. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh.

Motivasi kerja merupakan variabel intervening antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja adalah sebesar 3,12%. Artinya semakin tinggi kualitas kepuasan kerja akan menyebabkan tingginya motivasi kerja dan kemudian akan menyebabkan tingginya kinerja pegawai dan begitu juga sebaliknya jika kepuasan kerja semakin rendah akan menyebabkan rendahnya motivasi kerja dan kemudian akan menyebabkan rendahnya kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sudrajat & Yuniawan (2016), bahwa kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan dapat berlangsung secara tidak langsung, dalam arti variabel motivasi kerja berfungsi sebagai variabel intervening dalam rangka pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian variabel motivasi kerja dalam konteks penelitian ini berfungsi sebagai variabel intervening dari pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh harus dapat meningkatkan kualitas kepuasan kerja sehingga motivasi kerja pegawai meningkat dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil analisis jalur pengaruh motivasi terhadap kinerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,291 dengan nilai sig sebesar 0,024. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 0,291 dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga jika motivasi meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,291 satuan. Begitu juga sebaliknya jika motivasi menurun sebesar 1 satuan maka kinerja juga ikut menurun sebesar 0,291 satuan. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi pegawai pada Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh berada pada kriteria baik dengan rata-rata skor sebesar 4,5 dan tingkat capaian sebesar 89,2%. Hal ini bermakna bahwa motivasi pegawai pada Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh sudah baik. Hal ini terlihat dari kebutuhan akan prestasi kerja, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan sudah baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Busro (2018), menyatakan bahwa motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi adalah pertimbangan yang penting bagi pemimpin karena motivasi bersama kemampuan dan faktor-faktor lingkungan sangat memengaruhi kinerja individu. Dengan

demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Oleh sebab itu Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh harus dapat meningkatkan kualitas motivasi kerja pegawai karena seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan prakarsa, sehingga dengan demikian akan meningkatkan kinerja pegawai.

Setelah melalui analisis seperti di atas, maka dengan membandingkan antara pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung di mana bila pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung maka Z berperan sebagai variabel intervening, dengan demikian maka: 1) Motivasi tidak berperan sebagai variabel intervening antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh karena pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai lebih besar dari pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi yakni $10,7 > 5,52$; 2) Motivasi tidak berperan sebagai variabel intervening antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh karena pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai lebih besar dari pengaruh tidak langsung (melalui Motivasi) yakni $12,25 > 3,12$.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening melalui analisis jalur antara variabel eksogen terhadap variabel endogen, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan antara lain: 1) Secara langsung lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin meningkat kualitas lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai, secara tidak langsung lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja merupakan variabel intervening antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh. Artinya lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui motivasi kerja; 2) Secara langsung kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin meningkat kualitas kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai, Secara tidak langsung kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja merupakan variabel intervening antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh. Artinya kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui motivasi kerja; 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, semakin meningkat kualitas lingkungan kerja maka motivasi kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh semakin meningkat; 4) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, semakin meningkat kualitas kepuasan kerja maka motivasi kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh semakin meningkat; 5) Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga semakin meningkat motivasi pegawai maka kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kota Sungai Penuh semakin meningkat.

V. DAFTAR PUSTAKA

Ala'uddin, M., & Ubaidilla, M. S. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Etos Kerja Dalam Islam. *Jurnal QIEMA (Qomaruddin Islamic Economics Magazine)*, 9(1), 55–

72.

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian : Suatu pendekatan praktek. Edisi revisi*. PT Rineka Cipta.
- Budi, A. (2022). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83–90.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Ena, Z., & Djami, S. H. (2020). Peranan Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Personel Bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota. *Jurnal Among Makarti*, 13(2), 68–77.
- Fahrudin, M. (2023). Penegakan Hukum Dalam Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Menurut Perpres Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 Tentang Pengadaan Barang /Jasa Pemerintah.(Studi Kasus Putusan Pttun Surabaya Nomor. *Jurnal Program Pascasarjana Ilmu Hukum*, 9(1), 140–153.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *ejournal.stiepancasetia*, 130–137.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *jurnal ilmiah magister manajemen*, 3(1).
- Hartono, A., & Rahadi, D. R. (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 16–21.
- Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., & Anshori, M. I. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Journal Civics and Social Studies*, 98–115.
- Hidayat, R., & Cavorina, A. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek BI Metal Manufacturing. *Journal of Business Administration*, 1(2), 337–347.
- Ismawanti, R. (2021). Penguatan Manajemen Komunikasi Organisasi Dalam Mengoptimalkan Motivasi Kinerja Pegawai Pt. Telkom Indonesia Tbk. Divreg 3 Jawa Barat. *LINIMASA : JURNAL ILMU KOMUNIKASI*, 4(1), 72–80.
- Kamaruddin, K., Konadi, W., & Hidayati, S. (2022). Analisis Dampak Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SD di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (EKOBIL)*, 11(3), 673–681.
- McClelland. (2002). *Manajemen Personalialia. Masud Moh (Ahli Bahasa) Jilid Kedua*. Erlangga.
- Mu`tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125.
- Panjaitan, E. J., Rahmawati, D. F., Kusumawati, A. I., Shintya, K., & Suminta, M. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Job Insecurity Dan Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Auditor Di Kantor Akuntan Publik Wilayah Bekasi). *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 6(4), 173–183.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. Pearson Education.
- Runa, R. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya

- Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 202–222.
- Sani, M. P., & Suhana, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Burnout, dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing (Studi Pada PT. ABC di Kabupaten Kendal). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 286–306.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Siagian. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Solihatun, S., Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 57–69.
- Sudrajat, W. A., & Yuniawan, A. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 189–19.
- Sulistiowati, W., & Kanto, D. S. (2022). Studi Atas Pengaruh Modal Dan Pinjaman Terhadap Sisa Hasil Usaha (Shu) Di Koperasi Karyawan Sucofindo. *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Ekonomi Syariah*, 8(1), 83–100.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.