

# **PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN KEDUNGSUKO KECAMATAN TULUNGAGUNG KABUPATEN TULUNGAGUNG**

THE INFLUENCE OF WORKING SATISFACTION AND WORKING ENVIRONMENT ON THE EMPLOYEES' WORKING PERFORMANCE AT THE OFFICE OF KEDUNGSUKO VILLAGE, TULUNGAGUNG SUBDISTRICT, TULUNGAGUNG REGENCY

ABSTRACT

By

MASROKAH

The objectives of the study are formulated as follows: 1) to know whether the motivation, the working satisfaction, and the working environment partially have influence on the employees' working performance at the office of Kedungsoko village, Tulungagung subdistrict, Tulungagung Regency, 2) to know whether the motivation, the working satisfaction, and the working environment simultaneously have influence on the employees' working performance at the office of Kedungsoko village, Tulungagung subdistrict, Tulungagung Regency, 3) to know which one among the motivation, the working satisfaction, and the working environment which have dominant influence on the employees' working performance at the office of Kedungsoko village, Tulungagung subdistrict, Tulungagung Regency. The research is carried out from October 11, 2011 to January 15, 2012 at the office of Kedungsoko village, Tulungagung subdistrict, Tulungagung Regency.

The study belongs to the explanatory research where the researcher tries to find the influence among the free variables, i.e. the motivation, the working satisfaction, and the working environment towards the bound variable of the employees' working performance at the office of Kedungsoko village, Tulungagung subdistrict, Tulungagung Regency. the employees' working performance at the office of Kedungsoko village, Tulungagung subdistrict, Tulungagung Regency. In the sample taking in this study the researcher uses census method where all population are registered as sample, as such the sample are all employess at office of Kedungsoko village, Tulungagung subdistrict, Tulungagung Regency. They are all 15 respondents. Data obtained are analyzed by using the method of multiple linear regression.

The results of the study shows: 1) the working motivation, the working satisfaction, and the working environment partially have influence on the employees' working performance at the office of Kedungsoko village, Tulungagung subdistrict, Tulungagung Regency, 2) the motivation, the working satisfaction, and the working environment simultaneously have influence on the employees' working performance at the office of Kedungsoko village, Tulungagung subdistrict, Tulungagung Regency. It is proved from table 5.3.4 with the testing of coefficient correlation ( $R$ ) = 0.859 and coefficient of Determinant simultant ( $R$  square = 73.8%), 3) the working motivation has dominant influence on the employees' working performance at the office of Kedungsoko village, Tulungagung subdistrict, Tulungagung Regency. It is proved from table 5.3.5, where coefficient correlation and partial determinant show the motivation variable = 0.484, the variable of working satisfaction = 0.363, and the working environment variable = 0.277, so the highest score is 0.484. i.e. the motivation variable.

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini, dengan persaingan yang ketat, keberhasilan sebuah organisasi pendidikan di sekolah tergantung dari banyak faktor. Pada saat ini dunia pendidikan di sekolah

semakin mengalami kemajuan seiring dengan kemajuan teknologi. Hal ini menyebabkan setiap dunia pendidikan baik formal maupun non formal berusaha lebih keras lagi untuk mempertahankan kelangsungan usahanya bahkan kalau bisa dapat lebih berkembang.

Adapun salah satu sumber daya yang penting digunakan dalam organisasi sekolah adalah sumber daya manusia (SDM). Dan di Indonesia sendiri pada dasarnya sangat mudah untuk memperoleh sumber daya manusia (SDM). Akan tetapi untuk memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang diinginkan dan sesuai dengan kebutuhan tidaklah mudah. Karena itu peranan manajemen para pimpinan dalam mengambil keputusan tentang sumber daya manusia sangat penting dalam membantu para pemimpin dalam mengambil keputusan tentang sumber daya manusia yang diinginkan sesuai dengan kebutuhan. Disamping sumber daya manusianya, keberhasilan pendidikan di sekolah juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor misalnya adanya motivasi dari dalam maupun luar, adanya keputusan, adanya kompensasi/gaji, adanya lingkungan kerja sehingga menimbulkan rasa aman dan ketenangan, adanya rasa disiplin, adanya rasa kebersamaan dan kerjasama yang baik yang kesemuanya itu bisa mempengaruhi dan menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja individu dipengaruhi oleh banyak faktor yang pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua sumber yaitu dari diri individu dan dari luar individu. Dalam model yang dikembangkan pada penelitian ini adalah mengenai faktor dari dalam individu yang mempengaruhi kinerja individu yaitu motivasi dan kepuasan kerja.

Motivasi adalah sebagai sebuah sistem yang menyeluruh dari berbagai unsur yang mempengaruhi perilaku karyawan (Lyman Porter dan Raymond Miles dalam Stoner, 1992).

Robbins (2001:165) Motivasi didefinisikan sebagai kesediaan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Beberapa orang mempunyai dorongan yang kuat sekali untuk berhasil. Mereka bertaruh untuk prestasi pribadi bukannya untuk ganjaran sukses semata dan mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang dilakukan sebelumnya. Dorongan ini adalah kebutuhan prestasi.

Motivasi untuk berprestasi atau *need for Achievement (nAch)* mula-mula dikemukakan oleh David Mc Clelland dkk (1986). Motivasi berprestasi didefinisikan

sebagai suatu dorongan dalam diri individu yang menggerakkan dan mengarahkannya menuju prestasi dalam mengerjakan suatu tugas dan tujuan tertentu sehubungan dengan seperangkat standar keunggulan dan berusaha untuk mencapai kesuksesan (Mc Clelland 1986, dalam Robbins 2001). Menurut Lingdren (1974) motivasi berprestasi merupakan dorongan yang berhubungan dengan prestasi yaitu adanya keinginan seseorang untuk memimpin, memanipulasi, atau mengorganisir bentuk fisik, manusia, gagasan, mengatasi rintangan-rintangan dan kualitas kerja yang tinggi dengan cara bersaing melalui usaha-usaha yang keras untuk melebihi aktivitas yang lampau dan mengungguli orang lain.

Kesadaran dan kerisauan sendiri dari individu yang bersangkutan akan mengarahkan individu mencapai apa yang disebut dengan perilaku yang mengarah tujuan. Perilaku yang diarahkan tujuan disebut meliputi komponen motivasi, yaitu komitmen terhadap diri sendiri dalam mencurahkan usaha untuk mencapai tujuan dan komponen pengarahannya yaitu memilih perilaku-perilaku yang sesuai dengan tujuan.

Selanjutnya untuk merealisasikan *outcome* yang diinginkan, maka individu tersebut harus mengubah komitmen mental dan mengarahkan usaha fisik menyelesaikan pekerjaan menjadi suatu yang konkrit (Brown dkk 1997), dalam Nurhayati, 2004.

Dari beberapa pengertian diatas dapat dikemukakan bahwa motivasi adalah motif yang mendorong individu mengoptimalkan prestasi yang dimilikinya kearah pencapaian prestasi kinerja yang tinggi dalam kompetensi dengan standar keunggulan melalui usaha keras.

Berhubungan dengan adanya perbedaan hasil penelitian tersebut di atas merupakan titik tolak dalam penelitian ini, meskipun telah ada penelitian-penelitian yang dilakukan berkaitan dengan faktor penentu kinerja dan kepuasan kerja namun belum ada penelitian yang menganalisa pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja maka penulis mengadakan penelitian tentang manfaat motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

## 1.2 Tujuan Penelitian

Dengan memperhatikan beberapa permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja bermanfaat parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.
2. Untuk mengetahui motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja bermanfaat simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.
3. Untuk mengetahui diantara variabel motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja mana yang bermanfaat dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

## METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan mulai tanggal 10 Oktober sampai dengan 15 Januari 2012 di Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

### 2.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah explanatory yaitu peneliti berusaha untuk menemukan pengaruh dari variabel bebas, yaitu pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap pengaruh variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

### 2.3. Teknik Pengambilan Sampel Penelitian

Dalam penentuan sampel dalam penelitian menggunakan metode sensus yang berarti semua populasi terdaftar untuk menjadi sampel, dengan demikian maka yang menjadi sampel adalah semua pegawai pada Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan

Tulungagung Kabupaten Tulungagung sebanyak 55 orang.

## 2.4. Analisa Data

Data yang telah diolah, kemudian dianalisa dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Variabel tidak bebas/dependen yaitu variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung, sedangkan variabel bebas/ independent yaitu variabel motivasi (X<sub>1</sub>), kepuasan kerja (X<sub>2</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>).

Adapun model atau formulasi dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y : Variabel tidak bebas (kinerja pegawai)
- b<sub>0</sub> : Bilangan konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>: Koefisien regresi
- X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>: Variabel bebas (motivasi (X<sub>1</sub>), kepuasan kerja (X<sub>2</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>)).
- e : Variabel pengganggu

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Analisis Hasil Penelitian

Yang dibahas tesis ini adalah masalah pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka satu persatu akan penulis uji dengan alat uji statistik dengan bantuan program SPSS 12. Adapun uji analisa data statistik yang digunakan antara lain, adalah :

#### 3.1.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Hasil penelitian yang diperoleh melalui angket yang disebarkan kepada responden sebanyak 55, dimana setiap item pertanyaan diberi skor minimal 1 dan maksimal 5. Responden yang menjawab sangat setuju diberi score 5, setuju diberi score 4, kurang setuju diberi score 3, tidak setuju diberi score 2, dan sangat tidak setuju diberi score 1 dikumpulkan, maka item-item pertanyaan tersebut diuji secara empiris dengan uji validitas dan

reliabilitas data dengan menggunakan program komputer SPSS 12.

Setiap item pertanyaan dikatakan valid jika terdapat korelasi yang signifikan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang kurang dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Pengujian validitas data ini mengacu pada masing-masing variabel independen yang terdiri dari

motivasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ). Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

Untuk uji validitas data dalam penulisan ini jelaskan pada tabel berikut ini

**Tabel 2. Uji Validitas**

Variabel	Nilai Korelasi (r)	Sig.	Keterangan
X <sub>11</sub>	0.550	0.000	Valid
X <sub>12</sub>	0.500	0.000	Valid
X <sub>13</sub>	0.694	0.000	Valid
X <sub>14</sub>	0.402	0.002	Valid
X <sub>15</sub>	0.379	0.004	Valid
X <sub>21</sub>	0.670	0.000	Valid
X <sub>22</sub>	0.725	0.000	Valid
X <sub>23</sub>	0.664	0.000	Valid
X <sub>24</sub>	0.645	0.000	Valid
X <sub>25</sub>	0.682	0.000	Valid
X <sub>31</sub>	0.791	0.000	Valid
X <sub>32</sub>	0.781	0.000	Valid
X <sub>33</sub>	0.627	0.000	Valid
X <sub>34</sub>	0.763	0.000	Valid
X <sub>35</sub>	0.336	0.012	Valid
Y1	2.652	0.000	Valid
Y2	0.735	0.000	Valid
Y3	0.771	0.000	Valid
Y4	0.701	0.000	Valid
Y5	0.675	0.000	Valid

Sumber : Lampiran SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh butir item pertanyaan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid sehingga dapat dilakukan uji reliabilitas.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsistens atau stabil dari waktu ke waktu.

Pada hasil uji reliabilitas dengan uji statistik Cronback Alpha diketahui bahwa variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha > 0,6 (Nunnally, 1969).

Hasil penelitian setelah dihitung dari perhitungan reliabilitas diperoleh nilai alpha sebesar 0,828, maka dapat dikatakan bahwa kuisisioner daftar pertanyaan pada penelitian ini adalah reliabel.

#### 3.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisa regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri Motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

Perhitungan koefisien regresi dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh angka-angka seperti terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel .3. Nilai koefisien regresi**

		Coefficients <sup>b</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.143	.337		.425	.673
	motivasi	.510	.097	.484	5.273	.000
	kepuasan	.304	.066	.363	4.620	.000
	lingk_kerja	.209	.086	.227	2.440	.018

a. Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan atau analisa regresi melalui program komputer yaitu program SPSS 12. Statistik Mikrostat dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

Persamaan Regresi Linier Berganda

$$Y = 0,143 + 0,510 X_1 + 0,304 X_2 + 0,209 X_3$$

Interpretasi dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta adalah 0,143, ini berarti bahwa variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung konstan sebesar 0,143 tanpa dipengaruhi variabel independen motivasi (X<sub>1</sub>), kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>).
- 2) Nilai koefisien regresi dari variabel motivasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,510 ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi (X<sub>1</sub>) satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja pegawai Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung (Y) sebesar 0,51. Dengan asumsi bahwa nilai dari variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.

3) Nilai koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,304. ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung sebesar 0,304. Dengan asumsi bahwa nilai dari variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.

4) Nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,209, ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung. Sebesar 0,209. Dengan asumsi bahwa nilai dari variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.

### 3.1.3. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi Simultan (R<sup>2</sup>)

Nilai koefisien korelasi dan determinasi simultan dari hasil perhitungan SPSS dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel .4. Nilai Koefisien Korelasi dan Determinasi Simultan**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square change	F change	Df1	Df2	Sig. F change
1	.859 <sup>a</sup>	.738	.723	.35506	.738	47.970	3	51	.000

a. Predictors : (Constant), Link\_kerja, kepuasan, motivasi

b. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,859 atau mendekati 1. Artinya hubungan antara variabel bebas yang meliputi motivasi (X<sub>1</sub>), kepuasan kerja (X<sub>2</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pada pegawai (Y) pada Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung, sangat kuat searah.

Sedangkan kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R<sub>squared</sub>) adalah sebesar 73,8%.

Hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas yang meliputi motivasi (X<sub>1</sub>), kepuasan kerja (X<sub>2</sub>), dan lingkungan

kerja (X<sub>3</sub>) dan 26,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### 3.1.4. Koefisien Korelasi dan Determinasi Parsial

Nilai-nilai pada koefisien korelasi parsial menunjukkan pengaruh secara partial variabel bebas yang meliputi motivasi (X<sub>1</sub>), kepuasan kerja (X<sub>2</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>).

Sedangkan koefisien determinasi parsial menunjukkan proporsi pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat semakin besar nilai koefisien determinasi parsial maka semakin besar pengaruhnya.

Hasil perhitungan koefisien dan determinasi-parsial oleh SPSS disajikan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Determinasi Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Correlations			Collinearity statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Motivasi	.750	.594	.378	.608	1.645
kepuasan	.618	.543	.331	.883	1.200
lingk_kerja	.664	.323	.175	.590	1.694

a. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber : Lampiran SPSS

Dari tabel diatas ternyata variabel X<sub>1</sub> yaitu motivasi memiliki koefisien determinasi parsial tertinggi dibandingkan dengan variabel bebas yang lain. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa variabel motivasi merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

### 3.1.5. Uji t (uji parsial)

Dalam uji t ini penulis akan membandingkan nilai t<sub>hitung</sub> dari ketiga variabel independen yaitu motivasi (X<sub>1</sub>), kepuasan kerja (X<sub>2</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) dengan nilai t<sub>tabel</sub>.

Sedangkan langkah-langkah pengujian uji t adalah sebagai berikut :

a. Menentukan hipotesis

Ho :  $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , berarti secara partial variabel bebas motivasi (X<sub>1</sub>), kepuasan kerja (X<sub>2</sub>), dan lingkungan

kerja (X<sub>3</sub>) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) pada pegawai pada Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

Hi :  $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ , berarti secara partial variabel bebas motivasi (X<sub>1</sub>), kepuasan kerja (X<sub>2</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) pada pegawai pada Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

b. Menentukan nilai t<sub>tabel</sub>

$\alpha = 5\% = 0,05 \rightarrow$  uji 1 sisi  $\rightarrow 2.0189$

$df_1 = n - k - 1 = 55 - 3 - 1 = 51$

t<sub>tabel</sub> (0,05;51) = 2,0189

c. Menentukan nilai t<sub>hitung</sub>

Sedangkan nilai t<sub>hitung</sub> dan hasil perhitungan SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel .6. Nilai  $t_{hitung}$  Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	.143	.337		.425	.673	.553	.819
(Constant)		.097	.484	5.273	.003	.316	.705
Motivasi	.510	.066	.363	7.620	.000	.172	.436
kepuasan	.304	.086	.227	3.510	.001	.037	.382
lingk_kerj	.209			2.440	.018		

a. Dependent Variabel : Kinerja  
 d. Kriteria penolakan dan penerimaan Ho

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel bebas motivasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara partial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti variabel bebas motivasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara partial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

Variabel independen sebagai berikut :

- 1) Uji pengaruh variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai Kantor

Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung

$H_0 : \beta_1 = 0$ , berarti variabel bebas motivasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja pegawai Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , berarti variabel bebas motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja pegawai Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

$N = 55$

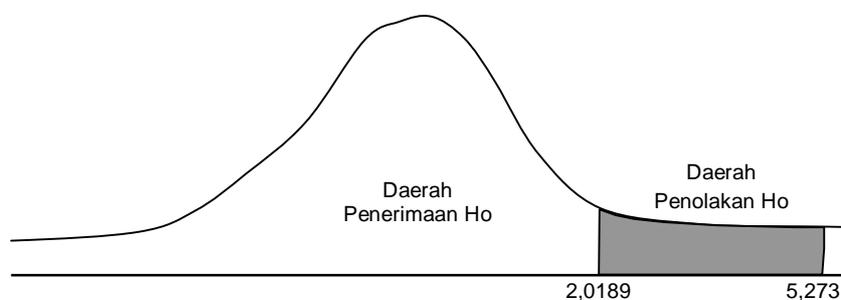
$df = n - k - 1 = 55 - 3 - 1 = 51$

$\alpha = 0,05$

nilai  $t_{tabel} = 2,0189$  dan nilai  $t_{hitung} = 5,273$

adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0$  ditolak bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,



**Gambar .2. Kurva Pengujian Uji t untuk variabel motivasi ( $X_1$ )**

Ho ditolak karena nilai  $t_{hitung} >$  dari nilai  $t_{tabel}$ , dimana  $5,273 > 2,0189$  yang berarti bahwa secara parsial variabel motivasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

- 2) Uji pengaruh variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung

Ho :  $\beta_1 = 0$ , berarti variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja pegawai Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan

Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

Hi :  $\beta_1 \neq 0$ , berarti variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja pegawai Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

N = 55

df = n - k - 1 = 55 - 3 - 1 = 51

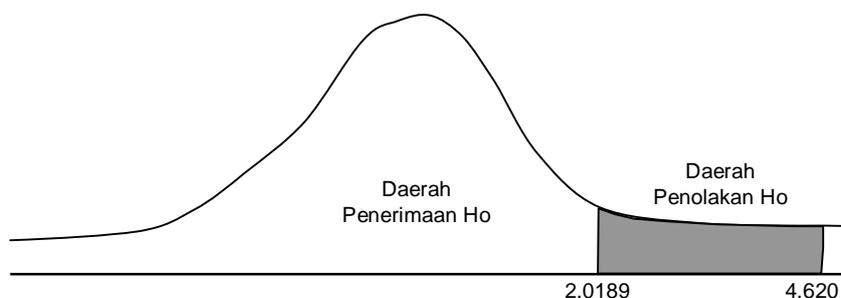
$\alpha = 0,05$

nilai  $t_{tabel} = 2,0189$  dan nilai  $t_{hitung} = 4,620$

adapun kinerja pengujiannya adalah sebagai berikut :

Ho ditolak bila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,

Ho diterima bila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,



**Gambar .3. Kurva Pengujian Uji t untuk variabel kepuasan kerja ( $X_2$ )**

Ho ditolak karena nilai  $t_{hitung} >$  dari nilai  $t_{tabel}$ , dimana  $4,620 > 2,0189$  yang berarti bahwa secara parsial variabel kepuasan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

- 3) Uji pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung

Ho :  $\beta_1 = 0$ , berarti variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja pegawai Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan

Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

Hi :  $\beta_1 \neq 0$ , berarti variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja pegawai Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

N = 55

df = n - k - 1 = 55 - 3 - 1 = 51

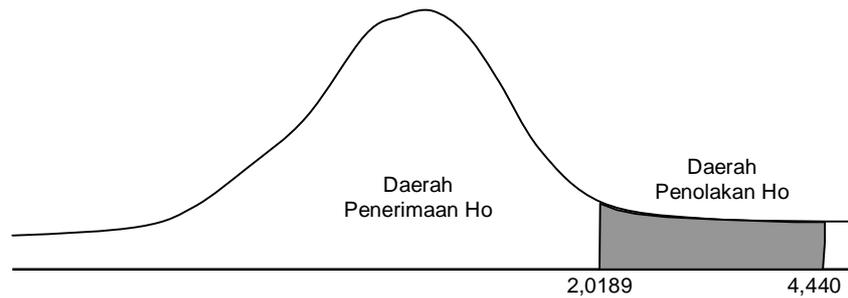
$\alpha = 0,05$

nilai  $t_{tabel} = 2,0189$  dan nilai  $t_{hitung} = 2,440$

adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Ho ditolak bila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,

Ho diterima bila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,



**Gambar .4. Kurva Pengujian Uji t untuk variabel lingkungan kerja ( $X_3$ )**

Ho ditolak karena nilai  $t_{hitung} >$  dari nilai  $t_{tabel}$ , dimana  $2,440 > 2,0189$  yang berarti bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

**3.1.6. Uji F (Uji Bersama)**

Dalam uji F ini penulis akan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dari ketiga variabel independen yaitu motivasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) dengan nilai  $F_{tabel}$ .

Sedangkan langkah-langkah pengujian uji F adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan hipotesis  
Ho :  $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , berarti secara bersama variabel bebas motivasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) tidak memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) pada pegawai pada Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

Hi :  $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ , berarti secara bersama variabel bebas motivasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) pada pegawai pada Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

- b. Menentukan nilai  $F_{tabel}$   
 $\alpha = 5\% = 0,05$   
 $df_1 = 3$   
 $df_2 = n - k - 1 = 55 - 3 - 1 = 51$   
 $F_{tabel} (3,51) = 2,796$
- c. Menentukan nilai  $F_{hitung}$   
Sedangkan nilai  $F_{hitung}$  dan hasil perhitungan SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel .7. Nilai  $F_{hitung}$  ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	18.142	3	6.047	47.970	.000 <sup>a</sup>
Resessio	6.429	51	.123		
n	24.572	54			
Residual					
Total					

- a. Predictors : (Constant), Lingk\_kerja, kepuasan, motivasi
- b. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber : Lampiran SPSS

- d. Kriteria penolakan dan penerimaan Ho  
Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel bebas motivasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara

bersama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti variabel bebas motivasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

Dari hasil olah SPSS diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 47,970. Nilai  $F_{hitung}$  ini lebih besar dari pada nilai  $F$  tabel yaitu 2,796. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000, nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yaitu 0,05.

Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas yaitu motivasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

### 3.1.7. Uji Asumsi Klasik

Setelah menggunakan analisa regresi linier berganda, penulis melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Adapun penjelasan secara rinci pengujian asumsi klasik tersebut dapat penulis uraikan satu persatu sebagai berikut :

#### a. Uji Multikolinieritas

Dalam pengujian ini digunakan untuk mendeteksi apakah terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dapat digunakan matriks korelasi variabel-variabel bebas, dimana jika antar variabel bebas memiliki korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,9), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Matriks korelasi yang terbentuk dari hasil pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel .8. Uji Multikolinieritas**  
**Correlations**

		kinerja	motivasi	kepuasan	lingk-kerja
Pearson correlation	kinerja	1.000	.750	.618	.664
	motivasi	.750	1.000	.348	.614
	kepuasan	.618	.348	1.000	.382
	lingk-kerja	.664	.614	.382	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja	.	.000	.000	.000
	motivasi	.000	.	.005	.000
	kepuasan	.000	.005	.	.002
	lingk-kerja	.000	.000	.002	.
N	kinerja	55	55	55	55.
	motivasi	55	55	55	55
	kepuasan	55	55	55	55
	lingk-kerja	55	55	55	55

Sumber : Lampiran SPSS

Dari hasil yang diperoleh dari SPSS, diketahui bahwa matriks korelasi tidak melebihi 0,9. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa dalam model persamaan regresi yang penulis temukan tidak terjadi gejala multikolinieritas pada model penelitian ini. Multikolinieritas juga dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF yang

diperolehnya. Jika nilai toleransi yang diperoleh kurang dari 1 dan VIF antara 1 dan 3 maka dapat dikatakan bahwa persamaan suatu model penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinieritas. Sedangkan nilai tolerance dan VIF yang diperoleh untuk model penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel .9. Collinearity Statistik Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Correlations			Collinearity statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1					
(Constant)	.750	.594	.378	.608	1.645
Motivasi	.618	.543	.331	.883	1.200
kepuasan	.664	.323	.175	.590	1.694
lingk_kerja					

a. Dependent Variabel : Kinerja  
Sumber : Lampiran SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance yang diperoleh kurang dari 1 dan VIF yang diperoleh untuk masing-masing variabel bebas antara 1 sampai 2, sehingga menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Dalam pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Model yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model persamaan regresi adalah dengan mengkolreasikan variabel bebas dengan residualnya. Dalam hal ini metode korelasi yang dipergunakan adalah korelasi *rank spearman*. Hasil perhitungan korelasi rank spearman SPSS untuk model persamaan regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel .10. Hasil Korelasi Rank Spearman Correlations**

			motivasi	kepuasan	Lingk_kerja	kinerja
Spearman's rho	motivasi	Correlation coefficient	1.000	.529**	.600**	.735**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000
		N	55	55	55	55
kepuasan		Correlation coefficient	.529**	1.000	.462**	.712**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
		N	55	55	55	55
lingk_kerja		Correlation coefficient	.600**	.462**	1.000	.669**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000
		N	55	55	55	55
kinerja		Correlation coefficient	.735**	.712**	.669**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
		N	55	55	55	55

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Variabel	Nilai korelasi	Signifikansi
X <sub>1</sub>	0,735	0,000
X <sub>2</sub>	0,712	0,000
X <sub>3</sub>	0,669	0,000

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi *rank spearman* yang diperoleh tidak ada satupun yang memiliki nilai korelasi yang signifikan. Dengan demikian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Maka model persamaan regresi pada penelitian ini merupakan model persamaan yang homoskedastisitas.

### c. Uji Autokorelasi

Dalam pengujian Autokorelasi ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t. Untuk mendeteksi ada atau

tidaknya korelasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson. Kriteria nilai Durbin-Watson (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut (Alfigari. 1997:79) :

1. Nilai DW < 1,10; ada autokorelasi
2. Nilai DW antara 1,10 s.d 1,54; tanpa kesimpulan
3. Nilai DW antara 1,54 s.d 2,46; tidak ada autokorelasi
4. Nilai DW antara 2,46 s.d 2,90; tanpa kesimpulan
5. Nilai DW > 2,91; ada autokorelasi

Sedangkan dari hasil olahan SPSS dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson pada hasil lampiran olahan SPSS sebagai berikut :

**Tabel .11. Hasil nilai Durbin-Watson Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.738	47.970	3	51	.000	1.543

a. Predictors : (Contastant), lingkku\_kerja, kepuasan, motivasi

b. Dependent Variable : kinerja

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai DW sebesar 1,543. Nilai ini berada pada kriteria Nilai DW antara 1,54 s.d 2,46; artinya tidak ada autokorelasi data yang ada dalam model persamaan regresi pada penelitian in.

### 3.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian terhadap Hipotesis yang diajukan diatas dengan menggunakan analisis regresi secara simultan atau bersama-sama variabel motivasi ( $X_1$ ), variabel kepuasan ( $X_2$ ) dan variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh signifikan yang memberikan kontribusi sebesar 85,9% terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung .

Pengujian regresi secara partial variabel motivasi ( $X_1$ ), variabel kepuasan ( $X_2$ ) dan variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh signifikan dan paling dominan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung adalah variabel motivasi ( $X_1$ ) yang memberikan kontribusi terhadap kinerja

pegawai (Y) sebesar 37,8% kemudian diikuti variabel kepuasan ( $X_2$ ) sebesar 33,1% dan variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 17,5% sedang sisanya dipengaruhi variabel lain. Dengan tingkat signifikansi F = 0,000 dan T = 0,673.

Berdasarkan penelitian ini pendekatan yang dilakukan dengan memberi motivasi individu, karakteristik jabatan/pekerjaan dan kepuasan kerja serta lingkungan kerja dalam menjalankan tugas ternyata dapat meningkatkan kinerja pegawai ini terlihat dengan pengaruh yang dominan pada motivasi kerja. Sedangkan kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang meliputi pekerjaan, kompensasi, kondisi kerja, rekanan kerja, kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan serta lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja pegawai ini terlihat adanya pengaruh yang cukup berarti terhadap kinerja pegawai khususnya pegawai pada Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

Motivasi kerja merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada seseorang untuk menyelesaikan permasalahan

sehingga dapat diselesaikan dengan baik dan tepat.

Dengan adanya tiga variabel dependent tersebut dapat dijadikan sebagai salah satu dasar untuk meningkatkan kinerja pegawai yang berdampak pada kemajuan organisasi dan kualitas sumber daya manusia yang ada pada Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung baik untuk masa sekarang maupun dimasa yang akan datang.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan pada pembahasan sebelumnya dalam tesis ini, maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung terbukti dengan tabel 5.3.6 pada uji -t (uji parsial) menunjukkan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,484, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,363 dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,227.
2. Bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung terbukti pada tabel 5.3.4 dengan uji Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,859 dan koefisien Determinasi Simultan (R Square) sebesar 73,8%.
3. Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung terbukti pada tabel 5.3.5, koefisien korelasi dan determinasi parsial menunjukkan variabel motivasi sebesar 0,484, variabel kepuasan kerja sebesar 0,363 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,227 sehingga angka tertinggi adalah 0,484 yaitu variabel motivasi kerja.

### 4.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka saran-saran yang penulis sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja hendaknya pimpinan memberi dorongan/motivasi antara lain dengan cara menghargai hasil kerja pegawai dengan demikian pegawai akan mendapatkan kepuasan kerja.
2. Hendaknya pegawai meningkatkan lingkungan kerja dengan demikian akan meningkatkan kualitas maupun kuantitas kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Desler, Gerry. 1992. *Manajemen Personalia*, Terjemah Agus Darma, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Flippo, Edwin B, dan Moch. Masud. 1998. *Manajemen Personalia Jilid II*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Flippo, Edwin B., 1999. *Manajemen Personalia Jilid II*, Edisi ke-9 Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardosa. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T Hani, 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 cetakan ke-10, BPFE, Yogyakarta.
- Harsono. 2000. *Manajemen Pabrik*, Penerbit Universitas Brawijaya, Malang
- Hasibuan S.P, Malayu. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-8, PT. Gunung Agung. Jakarta.
- M. Manullang. 1997. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Edisi Revisi, Cetakan ke-9. BKLM. Yogyakarta.
- Muhdarsyah Sinungan. 1995. *Produktivitas*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Narbuko, Cholid dan H. Abu Achmadi. 2001. *Metodologi Penelitian*, Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1999. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke-5. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Nurdin. 2002. *Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap*

- Peningkatan Prestasi Guru dan Karyawan di SMAN 3 Sidoarjo.*
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siswanto, Bedjo. 1997. *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Bandung. Bandung
- Subhan. 2003. *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Guru dan Karyawan, SMAN 2 Sidoarjo.*
- Swastha Basu. 1997. *Pengantar Bisnis Modern*. Edisi III, Liberty Yogyakarta.
- Toha, Mifta. 1996. *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Penerbit CV Rajawali. Jakarta.
- Widagdo, Bambang dan Herman Julianto. 1998. *Manajemen dan Motivasi* Penerbit PT. Pembangunan. Jakarta.