

## Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Motivasi Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai

### Penulis:

Evi Adriani<sup>1</sup>  
Yunan Surono<sup>2</sup>  
Dwi Putri  
Budiningtyas<sup>3</sup>  
Said Al Maududi<sup>4</sup>  
Azrianto<sup>5</sup>  
Ali Fahmi<sup>6</sup>  
Zuhri Saputra  
Hutabarat<sup>7</sup>

### Afiliasi:

Universitas Batanghari  
Jambi<sup>1, 2, 3, 4, 5, 7</sup>  
Universitas  
Muhammadiyah Jambi<sup>6</sup>

### Korespondensi:

zuhri2saputra1hutabara  
t9@email.com

### Histori Naskah:

Submit: 23-11-2023  
Accepted: 23-11-2023  
Published: 23-11-2023

The aim of this research is to analyze the influence of the work environment and job satisfaction through simultaneous and partial motivation on the performance of employees of the National and Political Unity Agency in East Tanjung Jabung Regency. This research uses descriptive and verification analysis methods. Descriptive analysis is used to describe the characteristics of respondents and research variables without testing. This research uses a census method, namely all employees at the National and Political Unity Agency in East Tanjung Jabung Regency. The data analysis technique used is path analysis, with the help of the SPSS version 22.0 software program. The results of this research show that the independent variables, namely work environment and job satisfaction, have a positive and significant effect on motivation and have a positive impact on employee performance. This proves that by improving the work environment and job satisfaction, employee motivation will also increase which will have an impact on increasing employee performance. This research concluded that the work environment and job satisfaction and through motivation partially had a positive effect on employee performance at the National and Political Unity Agency in East Tanjung Jabung Regency.

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

---

### Pendahuluan

Instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan negara diwajibkan untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan suatu perencanaan strategis yang ditetapkan oleh masing-masing instansi (Inpres No 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) Pertanggung jawaban dimaksud berupa laporan yang disampaikan kepada atasan masing-masing, lembaga-lembaga pengawasan dan penilai akuntabilitas, dan akhirnya disampaikan kepada Presiden selaku kepala pemerintahan. Laporan tersebut menggambarkan kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tanjung Jabung Timur selaku Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) memiliki kewajiban untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang dilengkapi dengan penetapan kinerja sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 tahun 2010 tentang Panduan Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tanjung Jabung Timur merupakan salah satu SKPD di Kabupaten Tanjung Jabung Timur yang di bentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 dan Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur serta Peraturan Bupati Tanjung Jabung Timur Nomor 31 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tanjung Jabung Timur merupakan unsur pendukung tugas kepala daerah yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bidang Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Untuk melaksanakan tugas sehari-hari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tanjung Jabung Timur dipimpin oleh Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Tanjung Timur melalui Sekretaris Daerah, dalam melaksanakan tugas tugasnya dibantu oleh 1 (satu) orang Sekretaris Badan, dan 3 (Tiga) Kepala Bidang.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tanjung Jabung Timur akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh organisasi. Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi dan lain sebagainya.

Penelitian ini akan menggunakan variabel bebas yakni lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi yang akan berdampak pada kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2001). Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan atau pegawai bekerja dengan baik dan bersemangat. Lingkungan kerja dinyatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Kondisi lingkungan kerja non fisik, dapat dijelaskan bahwa hubungan kerja, yang ada pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur selama ini secara umum berjalan dengan baik, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan antara rekan kerja. Beberapa konflik memang pernah terjadi, tetapi dapat diselesaikan dengan baik oleh pimpinan secara cepat dengan penuh kekeluargaan sehingga tidak berdampak pada kekompakan dan kerja tim dalam organisasi.

Penelitian ini juga menggunakan variabel bebas kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempunyai sifat yang dinamis, yang berarti bahwa rasa puas merupakan bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat menurun secepat kepuasan kerja itu timbul, sehingga hal ini mengharuskan para pemimpin perusahaan atau organisasi untuk lebih memperhatikannya. Marihot T.E. Hariandja (2005), mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sejauh mana individu merasakan secara positif/negatif berbagai macam faktor/dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Perasaan itu mencerminkan dari kesesuaian antara apa yang diharapkan karyawan atau pegawai dengan apa yang didapatkan pegawai dari pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja merupakan pandangan pegawai terhadap pekerjaannya, mencakup perasaan karyawan & penilaian pegawai terhadap peranan pekerjaan dalam pemenuhan kebutuhannya. Pemenuhan kebutuhan

pegawai akan terkait dengan kepangkatan dan golongannya, pegawai yang memiliki pangkat dan golongan yang tinggi tentu akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya dan akan berdampak serta mempengaruhi pada motivasi dan kinerjanya.

Faktor lain yang menjadi variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi, motivasi dalam bekerja dapat menjadi pendorong bagi para pegawai dalam mengerjakan tugasnya, sehingga tercapainya tujuan instansi yang bersangkutan. Rivai (2005) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Respon yang diberikan pegawai atas semua pekerjaan yang diberikan akan dapat diketahui bahwa respon pegawai yang merasa senang berbeda dengan respon pegawai yang tidak merasa senang. Beberapa faktor tertentu cenderung secara konsisten terkait dengan kepuasan kerja dan yang lain tidak terkait dengan kepuasan kerja. Faktor terkait seperti kemajuan, pengakuan, dan tanggung jawab terkait dengan kepuasan kerja seseorang pegawai, responden yang merasa senang dengan pekerjaan mereka cenderung mengkaitkan faktor ini dengan diri mereka, sedangkan pegawai yang merasa tidak puas, mereka cenderung mengkaitkan dengan faktor-faktor ekstrinsik seperti : pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, dan kondisi pekerjaan. Herzberg dalam Robbins (2006).

Penelitian ini juga menggunakan variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2009), berpendapat bagi organisasi yang cukup maju hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk promosi, demosi, diklat, kompensasi, pemutusan hubungan kerja dan sebagainya. Dengan digunakannya penilaian kinerja ini sebagai bahan pertimbangan hal-hal tersebut akan memotivasi pegawai untuk selalu meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi pula kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, dengan beberapa identifikasi masalah yakni; 1) Masih kurangnya sumber daya manusia baik dari kuantitas dan kualitasnya. 2) Sesama pegawai soasialisasinya masih sedikit rendah sehingga membuat situasi kerja tidak kondusif. 3) Sesama pegawai kurang bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dan masih ada pegawai yang bersifat individual. 4) Komunikasi antara sesama pegawai dirasakan masih belum efektif. 5) Kurangnya kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi untuk menunjang pekerjaan. 6) Penerimaan tunjangan yang dirasa masih ada kesenjangan yang cukup signifikan. 7) Perlunya peningkatan motivasi dari pimpinan untuk menunjang pekerjaan dan kinerja organisasi.

## Metode

Metode penelitian menggunakan deskriptif dan verifikatif. Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*). Data untuk penelitian ini berjenis data kualitatif yang akan digunakan untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian, yakni gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Penelitian ini menggunakan sensus yaitu para pegawai dan tenaga honor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur yang berjumlah 43 orang.

**Hasil**

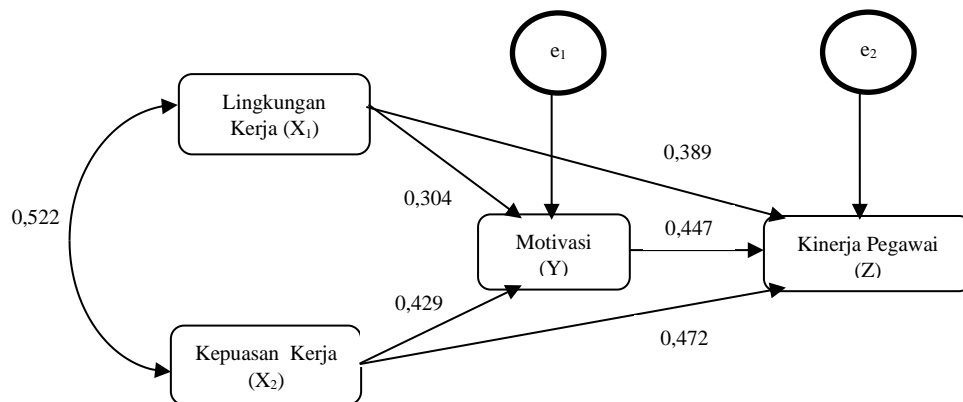
Tabel 1 Hasil Analisis Deskriptif Per Variabel

No	Variabel	Total	Rentang skala	Hasil Hipotesis
1	Lingkungan Kerja	2.082	2.046,8 – 2.528,7	Baik
2	Kepuasan Kerja	1.766	1.754,4 – 2.167,1	Baik
3	Motivasi	1.162	1.169,6 – 1.444,7	Cukup Tinggi
4	Kinerja pegawai	2.416	2.339,2 – 2.889,5	Tinggi

Sumber data diolah dengan SPSS 21.0

Data tabel 1 diperoleh gambaran bahwa variabel lingkungan kerja dengan total skor 2.082 dengan hasil hipotesis tergolong baik, variabel kepuasan kerja dengan total skor 1.766 tergolong baik dan variabel motivasi dengan total skor 1.162 tergolong cukup tinggi serta variabel kinerja pegawai dengan total skor 2.416 tergolong tinggi.

Gambar 1 Analisis koefisien jalur lingkungan kerja dan kepuasan kerja melalui motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur.



**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Motivasi Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur.**

Dari hasil penelitian terdapat pengaruh secara bersama-sama dari variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap motivasi (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur, dengan jumlah nilai total pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 41,24%. Dari hasil penelitian dapat dilihat pengaruh langsung maupun tidak langsung lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi pegawai, pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 0,0924 atau 9,24% dan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap motivasi sebesar 0,0680 atau 6,80%, Jadi total pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 0,1604 atau 16,04%., pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap motivasi sebesar 0,1840 atau 18,40%, dan pengaruh tidak langsung

kepuasan kerja melalui lingkungan kerja adalah sebesar 0,0680 atau 6,80%, jadi total pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi adalah 0,2520 atau sebesar 25,20%.

Berdasarkan hasil pengujian simultan (uji F) diperoleh bahwa nilai F-hitung variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) lebih besar dari F-tabelnya ( $14,069 > 3,23$ ), dan dari pengujian parsial (uji-t) diperoleh bahwa nilai t-hitung variabel lingkungan kerja ( $2,140 > 1,682$ ) dan nilai t-hitung variabel kepuasan kerja ( $3,020 > 1,682$ ) hal ini berarti lingkungan kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (Y), dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi (Y) pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi motivasi pegawai dan semakin baik kepuasan kerja maka semakin tinggi motivasi pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap motivasi pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur sehingga hal tersebut dengan teori Indriyo (2000) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja yang ada, sehingga akan berdampak pada motivasi kinerja, sedangkan menurut Mangkunegara (2011), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong / tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya sehingga akan mempengaruhi motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga semakin baik lingkungan kerja dan kepuasan kerja maka akan semakin tinggi motivasi pegawai yang ada pada suatu organisasi baik ada di pemerintahan maupun bisnis.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur.**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Z) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur, dengan jumlah nilai total pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 0,5656 atau 56,56%. Dari hasil penelitian dapat dilihat pengaruh langsung maupun tidak langsung lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,1513 atau 15,13% dan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,0958 atau 9,58%, Jadi total pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,2471 atau 24,71%, pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,2227 atau 22,27%, dan pengaruh tidak langsung kepuasan kerja melalui lingkungan kerja adalah sebesar 0,0958 atau 9,58%, jadi total pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,3185 atau sebesar 31,85%, dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja dan kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Hasil pengujian simultan (uji F) diperoleh bahwa nilai F-hitung variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) lebih besar dari F-tabelnya ( $25,999 > 3,23$ ) dan dari pengujian parsial (uji-t) diperoleh bahwa nilai t-hitung variabel lingkungan kerja ( $3,179 > 1,682$ ) dan nilai t-hitung variabel kepuasan kerja ( $3,859 > 1,682$ ), hal ini berarti lingkungan kerja dan kepuasan kerja



mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur, dengan demikian semakin baik lingkungan kerja dan kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur, sehingga hal tersebut dengan teori Nitisemito (2001) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain yang akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Selain itu, Rivai (2004) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja, sehingga akan mempengaruhi kinerja seseorang yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi, sehingga semakin baik lingkungan kerja dan kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai yang ada pada suatu organisasi baik ada di pemerintahan maupun bisnis.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur.**

Dari hasil pengujian diperoleh bahwa hal ini berarti motivasi (Y) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Z) Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur sebesar 0,1998 atau 19,98%, serta dapat dilihat dari pengujian parsial (uji-t) diperoleh bahwa nilai t-hitung variabel kepuasan kerja (3,196 > 1,682). Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Hasil penelitian ini membuktikan teori yang disampaikan oleh Hasibuan (2005), bahwa motivasi kerja merupakan keinginan bekerja untuk mencapai tujuan, dimana tujuan tersebut dapat mendorong para anggota untuk melakukan pekerjaan atau dapat mengakibatkan timbulnya mobilitas kerja dan kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dalam bekerja dapat menjadi pendorong bagi para pegawai dalam mengerjakan tugasnya, sehingga tercapainya tujuan instansi yang bersangkutan, sehingga hal tersebut sesuai dengan teori bahwa semakin baik motivasi maka akan semakin tinggi kinerja pegawai yang ada pada suatu organisasi baik ada di pemerintahan maupun bisnis.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Secara Simultan Dan Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur.**

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja melalui motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pengaruh langsung sebesar 14,33 % dan pengaruh tidak langsung sebesar 2,61%, pengaruh total keseluruhan yaitu sebesar 16,94%, hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja melalui motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pengaruh langsung  $X_1$  sebesar

5,28% dan pengaruh tidak langsung sebesar 1,18%, jadi total pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi yaitu sebesar 6,46%, hal ini membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur, semakin tinggi kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Sedangkan pengaruh langsung  $X_2$  sebesar 9,05% dan pengaruh tidak langsung sebesar 1,43% serta total pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur yaitu sebesar 10,48%, hal ini membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

## Simpulan

Simpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut;

1. Lingkungan kerja, kepuasan kerja dalam kategori baik dan motivasi dalam kategori cukup tinggi serta kinerja pegawai dalam kategori tinggi, hal ini ditunjukkan dengan jumlah skor rata-rata dalam setiap variabel masih dalam kategori baik dan tinggi.
2. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur, dan terdapat pengaruh langsung serta pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur.  
Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai, dan terdapat pengaruh langsung serta pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
3. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur, dan terdapat pengaruh langsung serta pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur.  
Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur, dan terdapat pengaruh langsung serta pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
5. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja melalui motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur, dan terdapat pengaruh langsung secara simultan sebesar 14,33% serta pengaruh tidak langsung secara simultan sebesar 2,61% sehingga total pengaruh secara simultan sebesar 16,94%, dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja melalui motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur.  
Lingkungan kerja dan kepuasan kerja dan melalui motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur, lingkungan kerja dan kepuasan kerja melalui motivasi secara parsial

berpengaruh terhadap kinerja, pengaruh langsung X1 sebesar 5,28% dan pengaruh tidak langsung sebesar 1,18%, jadi total pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi yaitu sebesar 6,46 % dan pengaruh langsung X2 sebesar 9,05% dan pengaruh tidak langsung sebesar 1,43% serta total pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur yaitu sebesar 10,48% sehingga terdapat pengaruh langsung serta pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja melalui motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

### Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2007). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arta, Deddy Novie Citra (2014). Pengaruh Kepuasan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta, *Jurnal JBTI*, Vol 5, No 2, pp 182-205.
- As'ad, Moh, (2004). *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Collins *et al.* (2001). *Organizational Climate and Culture*, Jossey-Bass, San Fransisco
- Dessler, Gary., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1*, Edisi 10, PT. Indeks
- Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, Vol2, No 1, pp 115-122.
- Gomes, Faustino Cardoso, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, (2005), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : BPFE Undip,
- Handoko, T. Hani (2003), *Manajemen Edisi Ke-2*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara
- Humphreys , J., (2002), *Transformational and Transactional Leader Behaviour*, *Journal Of Management Research*.
- Husni & Said Musnadi & Faisal (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas IIB Banda Aceh Dan Rutan Klas IIB Jantho. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, Vol.2, No.1, pp 88-98.
- Koesmono H, Teman. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa timur. Disertasi. Universitas Airlangga, Surabaya.
- Krisnaldy & Veta Lidya Delimah Pasaribu & Senen (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Studi kasus PT Bluebird Pool Tanah Kusir, Jakarta Selatan). *Jurnal Ilmiah SEMARAK*, Vol 2, No 2, pp 164-179).
- Mangkunegara,A.A. Prabu (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.



- Mangkunegara, A. A. Prabu, (2011), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Refika Aditama, Bandung
- Marihot Tua Efendi Hariandja, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo. Jakarta.
- Mas'ud (2004), *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*, Semarang : BP UNDIP
- Nitisemito, Alex, S, (2001), *Managemen Personalia : Managemen Sumber Daya Manusia*, Ed.3, Graha Indonesia, Jakarta.
- Rahim, Abdul & Saiyid Syech & M Zahari (2017), *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur*. Jurnal J-MAS Vol 2, No 2, pp 133-149.
- Rivai, Veitizal (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Rizal Nabawi (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 2, pp 170-183.
- Sedarmayanti (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar maju, Bandung.
- Sedarmayanti (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang. P (2009), *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta
- Sofyandi, H, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta , Bandung
- Supranto. J (2001), *Statistika Teori Aplikasi*. Erlangga, Jakarta
- Tinofirei, Charity. (2011), *The Unique Factors Affecting Employee Performance In Non Profit Organisations*, a thesis in the University of South Africa
- Umar, Husein (2007), *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan : Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Zuhriyati, E, Awang. D, dan Dian, E.R. (2012). (*Working Paper*). *Kepemimpinan Transformatif Dalam Inovasi Pemerintah di Pemerintahan Kota Yogyakarta*. Division of leadership research.
- Zuriyati, (2005), *Metode Penelitian Statistika*, Bandung: Remaja Rosda Karya
- Zahargier, M, S., Balasundaram, R., (2011), *Factors affecting Employees' Performance in Ready-Made Garments (RMGs) Sector in Chittagong, Bangladesh*, Petroleum-Gas University of Ploiesti Bulletin, Economic Sciences Series ,Vol. LXIII No.1
- Djojowiriono, Soengeng. (2005). *Manajemen Konstruksi*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Fasial. (2005). *Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja*. Yogyakarta: FE-UGM.
- Gibson, I dan Donnelly, (1997), *Organizations, Behavior, Structure, Processes*, 9 Ed. Richard D. Irwin Inc.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : BPFE Undip,
- Handoko, T. Hani, (2008), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T.Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Husaini Usman (2014), *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, Edisi ke 4, Jakarta : Bumi Aksara
- Kaswan, (2011), *Pelatihan dan Pengembangan*, Cetakan Ke-I. Bandung: Alfabeta.
- Luthan, Fred, (1997), *Organizational Behavior*, Third Edition, New York, Mc. Graw-Hill.

- Malayu S.P Hasibuan, , (2008), Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Edisi Kedua. PT. Toko Gunung Agung : Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. (2011). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan kelima, Refika Aditama, Bandung.
- Marjaya, Indra & Fajar Pasaribu (2019), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No 1, pp 129 -147.
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H, (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 3, Salemba Empat, Jakarta.
- Moenir, A.S. (2000). Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: Bina Aksara.
- Muhidin, S.A dan Maman, (2007), Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian”, Pustaka Setia : Bandung
- Nitisemito, Alex, S, (2000), Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed.3, Graha Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, (2009), Pengembangan Sumber Daya Manusia, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nova Retnowati dan Muslichah Erma Widia (2012), Manajemen Kompensasi. Cetakan I, Bandung : Karya Putra Darwati
- Rachmawati dan Ike Kusdyah (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Andi Offset: Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. P, (2003), Organizational Behavior Concept, Controversiest, Applications, 6 Ed., Inc. Eaglewood, Cliff, New Jersey: Prentice Hall
- Sahputra, Rizaldy (2018). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Teungku Pada Lembaga Dayah Di Kabupaten Bireun. Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA). Vol 7, No 1, pp 1 – 12.
- Sedarmayanti, (2001), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan Ke-IX, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang. P (2009), Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja, Edisi 2, Rineka Cipta, Jakarta
- Simamora, H, (1995), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Simamora, Henry, (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi keempat, cetakan pertama, Penerbit : YKPN : Yogyakarta
- Sugiono, (2014), Metode Penelitian Manajemen, Cetakan ke-2, Alfabeta : Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna (2014), SPSS Untuk Penelitian, Cetakan Pertama, Pustaka Baru : Yogyakarta.
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: CV. ALFABETA
- Soekidjo Notoatmodjo, (2009), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan ke 4, Rineka Cipta, : Jakarta
- Sofyandi, H, (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Simamora, Henry, (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi keempat, cetakan pertama, Penerbit : YKPN : Yogyakarta.
- Umar, Husein (2007), Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan : Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Vonny, Rataq Pinkan Elisabeth, (2016). Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT United Tractors Cabang Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Vol 16, No 03, pp 407-418.

Wahyuni, Sri (2014), Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah., e-Journal Katalogis, Vol 2, No 1, pp 124-134.

Zuhriyati, (2005) Meto