



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASA KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: STUDI KASUS DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN MUSI RAWAS

Sintia Cahyani^{1*}, Hartati Ratna Juita², Yulfa Raberta³
^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau
e-mail: *¹Sintiakahyani601@gmail.com, ²hartatiratna@univbinainsan.ac.id,
³yulfaraberta@univbinainsan.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menganalisis motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten Musi Rawas. Penelitian kuantitatif, sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 46 orang pegawai, teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sampel sensus. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kinerja pegawai dimana nilai $t_{hitung} = 7.611$ lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,679, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dimana nilai t_{hitung} sebesar 2,281 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,679, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dimana t_{hitung} sebesar 2.832 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,679, dan motivasi kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dimana nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 57.109 dan $F_{tabel} = 2,83$.

Kata Kunci: kerja, kepuasan, kinerja, lingkungan, motivasi

ABSTRACT

This research analyzes the work motivation and work environment of employees of the Culture and Tourism Service in Musi Rawas Regency. Quantitative research, the sample used in the research was 46 employees, the sampling technique used was a saturated sample or census sample. The results of the research show that work motivation has a significant influence on employee performance in employee performance where the $t_{count} = 7.611$ is greater than the t_{table} value of 1.679, work motivation has a significant influence on the dependent variable employee performance through job satisfaction as an intervening variable where the t_{count} value is 2.281 more. The value of the t table is 1.679, the work environment has a significant influence on the dependent variable employee performance through job satisfaction as an intervening variable where the t count of 2,832 is greater than the t table of 1.679, and work motivation and work environment have a significant influence on the dependent variable employee performance through Job satisfaction as an intervening variable where the F_{count} value obtained is 57,109 and $F_{table} = 2.83$.

Keywords: work, satisfaction, performance, environment, motivation

I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapai. Tujuan

tersebut dicapai dengan mendayagunakan sumber-sumber daya yang ada. Kendatipun



berbagai sumber daya yang ada penting bagi organisasi, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya dikelola. Namun organisasi yang paling efektif mencari cara-cara unik untuk menarik, menahan, dan memotivasi kerja para pegawai sebagai sumber daya manusia.

Motivasi Kerja muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan hidup baik berupa pujian, penghargaan dari atasan dan lain sebagainya. Motivasi kerja sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya (Fitrianto, 2020). Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Santika & Antari, 2019).

Kinerja pegawai akan menjadi meningkat jika adanya dorongan Motivasi Kerja, begitupula sebaliknya, jika pegawai tidak didorong dengan Motivasi Kerja akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Dorongan merupakan dasar yang menggerakkan seseorang untuk mencurahkan segala tenaga dan pikirannya untuk mencapai kinerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Apabila dorongan itu tidak didapat oleh pegawai maka pekerjaan yang dibebankan kepadanya tidak akan terlaksana dengan baik dan membuat pekerjaan tersebut terbengkalai.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat

mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja, (Nurhandayani, 2022). Lingkungan kerja merupakan kehidupan social, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Seseorang pegawai cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Sekelompok orang yang berada di dalam organisasi disebut Sumber daya manusia. Memanajemen sumber daya merupakan proses pendayagunaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara dalam (Santika & Antari, 2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiap pegawai mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Kebutuhan inilah yang menjadi pendorong pegawai melakukan aktivitas atau pekerjaan. Organisasi harus mencermati fenomena-fenomena yang dialami oleh pegawai, pegawai yang kurang puas atas pekerjaannya akan membuat kinerja pegawai menjadi buruk. Pegawai akan merasa puas jika pekerjaan yang dilakukan dibalas jasanya dengan sebanding hasil kerja. Menurut Wibowo, dalam (Santika & Antari, 2019) Kepuasan kerja merupakan kondisi ideal yang harus dicapai. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan



jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas merupakan salah satu kantor pemerintah yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi dalam wilayah Kabupaten Musi Rawas. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas melalui Pimpinan harus dapat menerapkan strategi yang tepat serta mampu mengarahkan para pegawai untuk memberikan kinerja terbaik agar kinerja dapat tercapai secara optimal. Kinerja pegawai akan membawa dampak bagi pegawai yang bersangkutan maupun instansi tempat ia bekerja.

Pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya lebih profesional. Artinya, pegawai mempunyai pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi untuk keberhasilan pekerjaannya. Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan dan ditumbuhkannya kesadaran juga kemampuan kerja yang tinggi, apabila pegawai dengan penuh kesadaran bekerja dengan optimal, maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

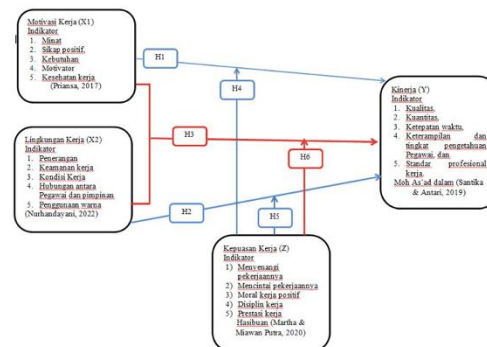
Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Nurhandayani, 2022). Lingkungan kerja adalah suatu tempat pekerjaan yang dimana lingkungannya berisi para individu yang bekerja (Ginting & Siagian, 2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ada banyak hal yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai menurut Gilmer dalam (Fitrianto, 2020) sebagai berikut: (a) kesempatan untuk maju; (b) keamanan kerja; (c) gaji; (d) perusahaan dan

manajemen, (e) pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan; (f) kondisi kerja; (g) aspek sosial dalam pekerjaan; (h) komunikasi; (i) fasilitas.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode kuantitatif, dengan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa data pegawai, struktur organisasi sedangkan data primer adalah kuisioner penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner penelitian. Uji coba instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas dan uji linearitas, sedangkan uji statistik menggunakan regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji t, regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, dan uji F. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- Variabel bebas (*independent variabel*) adalah
 - (X₁) Motivasi Kerja, dan
 - (X₂) Lingkungan Kerja
- Variabel terikat (*dependent variabel*) adalah Kinerja Pegawai (Y) dan
- Variabel *Intervening* Kepuasan kerja (Z)



Gambar 1 Kerangka Berfikir



Alur pemikiran, terdiri dari variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y) dengan indikator yang disesuaikan dengan rumusan masalah yang diangkat. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas.

H1: Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai.

H2: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai.

H3: Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai.

H4: Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

H5: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

H6: Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data yang terkait dengan judul dan hipotesis penelitian, maka dalam penelitian ini ada beberapa hal yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai $t_{hitung} = 7.611$ lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,679 dengan tingkat

signifikan = $0,000 < (\alpha) 0.05$, df (n-1) $46-1=45$ adalah sebesar 1.679 hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas.

Hasil uji ini membuktikan bahwa hipotesis pertama penelitian ini yaitu terbukti ada pengaruh signifikan dari Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas atau hipotesis diterima.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai $t_{hitung} = 10.196$ lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,679 dengan tingkat signifikan = $0,000 < (\alpha) 0.05$, df (n-1) $46-1=45$ adalah sebesar 1.679 hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas.

Hasil uji ini membuktikan bahwa hipotesis kedua penelitian ini yaitu terbukti ada pengaruh signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas atau hipotesis diterima.

3. Motivasi Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji f nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 73.011 dan $F_{tabel (46-2-1=43)} = 3,21$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini



menunjukkan, secara simultan variabel bebas motivasi kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas.

Hasil uji ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini yaitu terbukti ada pengaruh signifikan dari Motivasi Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas, atau hipotesis diterima.

4. Pengaruh Motivasi Kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Hasil analisis data untuk analisis jalur Motivasi Kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening memperoleh nilai R² atau R Square yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,457, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 45,7% sementara sisanya 54,3% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Diketahui juga bahwa nilai beta dari variabel Motivasi Kerja (X1) yaitu = 0,589 satuan sedangkan nilai beta dari variabel Motivasi Kerja (X1) yaitu = 0,676 satuan. Kemudian untuk nilai R² sebesar 0,457, sehingga untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1-0,457} = 0,737$.

Kemudian, diperoleh besarnya nilai R² atau R Square yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,623, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 62,3% sementara sisanya 37,7% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain

yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Serta, diketahui bahwa nilai beta dari variabel Motivasi Kerja (X1) = 0,539 satuan. Sedangkan, nilai beta dari variabel Kepuasan Kerja (Z) = 0,317 satuan. Kemudian untuk nilai R² sebesar 0,623, sehingga untuk nilai e2 dapat dicari dengan rumus $e2 = \sqrt{1-0,623} = 0,614$. Pengaruh langsung Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,539 satuan. Sedangkan, pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) = $0,676 \times 0,317 = 0,214$.

Berdasarkan hasil uji Sobel test/Uji Sobel yang telah dilakukan untuk menguji hipotesis, dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,281 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,679, maka ada pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi atau intervening.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dapat mengintervening hubungan Motivasi Kerja dengan kinerja pegawai dan signifikan. Hasil uji ini membuktikan bahwa hipotesis keempat penelitian ini yaitu terbukti ada pengaruh signifikan dari Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi atau intervening, atau hipotesis diterima.

5. Pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Hasil analisis data untuk analisis jalur lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening memperoleh nilai R² atau R Square yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,273, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan variabel



Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 27,3% sementara sisanya 72.7% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.. Diketahui juga bahwa nilai beta dari variabel Lingkungan Kerja (X2) yaitu = 0,522 satuan. Kemudian untuk nilai R² sebesar 0,273, sehingga untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1-0,273} = 0,841$.

Kemudian, diperoleh besarnya nilai R² atau R Square yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,785, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 78.5% sementara sisanya 21.5% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. . Serta, diketahui bahwa nilai beta dari variabel Lingkungan Kerja (X2) = 0,663 satuan. Sedangkan, nilai beta dari variabel Kepuasan Kerja (Z) = 0,336 satuan. Kemudian untuk nilai R² sebesar 0,785, sehingga untuk nilai e2 dapat dicari dengan rumus $e2 = \sqrt{1-0,785} = 0,464$. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,663 satuan. Sedangkan, pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) = $0,522 \times 0,336 = 0,175$.

Berdasarkan hasil uji Sobel test/Uji Sobel yang telah dilakukan untuk menguji hipotesis, Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.832 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,679, maka ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi atau intervening.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dapat mengintervening hubungan Lingkungan Kerja dengan kinerja

pegawai dan signifikan. Hasil uji ini membuktikan bahwa hipotesis kelima penelitian ini yaitu terbukti ada pengaruh signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi atau intervening, atau hipotesis diterima

6. **Pengaruh Motivasi Kerja dan lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.**

Hasil analisis data untuk analisis jalur Motivasi Kerja dan lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening memperoleh nilai R² atau R Square yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,467, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 46.7% sementara sisanya 53.3% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Diketahui juga bahwa nilai beta dari variabel Motivasi Kerja (X1) yaitu = 0,589 satuan sedangkan nilai beta dari variabel Lingkungan Kerja (X2) yaitu = 0,131 satuan. Kemudian untuk nilai R² sebesar 0,467, sehingga untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1-0,467} = 0,730$.

Kemudian, diperoleh besarnya nilai R² atau R Square yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,803, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 80.3% sementara sisanya 19.7% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Serta, diketahui bahwa nilai beta dari variabel Motivasi Kerja



(X1) = 0,212 satuan nilai beta dari variabel Lingkungan Kerja (X2) = 0,572 satuan. Sedangkan, nilai beta dari variabel Kepuasan Kerja (Z) = 0,240satuan. Kemudian untuk nilai R² sebesar 0,803, sehingga untuk nilai e² dapat dicari dengan rumus $e^2 = \sqrt{1-0,803} = 0,444$.

Pengaruh langsung Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,212 satuan. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,572 satuan. Pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) = $0,589 \times 0,240 = 0,141$. Sedangkan, pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) = $0,131 \times 0,240 = 0,031$. Berdasarkan hasil uji F (simultan) diperoleh nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 57.109 dan $F_{tabel (46-3-1=42)} = 2,83$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan, secara simultan variabel bebas motivasi kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

IV KESIMPULAN

Penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas
3. Motivasi Kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas

4. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening
5. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening
6. motivasi kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

V. SARAN

Dari segi motivasi, pimpinan sebaiknya selalu memberikan dorongan kepada pegawai baik melalui pujian ataupun pemberian penghargaan apabila pegawai menyelesaikan pekerjaan yang di lakukan dengan tepat waktu dan memberikan reward kepada pegawai sehingga pegawai dapat bekerja dengan semangat. Dari segi lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktifitas sehari-hari dalam melaksanakan pekerjaan, maka dari itu hendaknya pimpinan memperhatikan lingkungan kerja pegawai apakah terasa nyaman atau tidak sehingga pegawai merasa betah ditempat kerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu Dari segi Kepuasan Kerja, hendaknya pimpinan memperhatikan dan mengevaluasi kinerja pegawainya apakah pegawai merasa senang atau tidak dengan hasil kerja pegawai tersebut, sehingga pegawai merasa di perhatikan atas pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Dari segi kinerja. Ada baiknya pimpinan selalu mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan



pegawai sehingga apabila pegawai bekerja tidak sesuai dengan standar maka dapat dilakukan perbaikan sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Peneliti selanjutnya, ada baiknya dapat mengembangkan Penelitian berikutnya diharapkan menggunakan variabel yang berbeda yang belum dimasukkan dalam penelitian ini karena masih banyak terdapat variabel lain yang mungkin berpengaruh dengan menambah obyek penelitian sehingga dapat memperluas hasil penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Fitrianto, I. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *Journal Stiemkop*, 3(1), 113–134.
- Ginting, G., & Siagian, V. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Adent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 96. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.965>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*,
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di LPD Desa Adat Kerobokan. *Kusuma Dewi Arum Sari & Agus Frianto*, 25(1), 72–83.
- Sardiyo, Rimbano, D., Famalika, A., Nadziro, N., & Diana, H. S. (2022). Metodologi Penelitian. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (Vol. 3, Issue April).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.