

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSAT SAINS DAN
TEKNOLOGI AKSELERATOR BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL (PSTA BATAN)
YOGYAKARTA**

***THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK SATISFACTION, AND WORK
ENVIRONMENT TO THE EMPLOYEE PERFORMANCE IN PUSAT SAINS DAN
TEKNOLOGI AKSELERATOR BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL (PSTA BATAN)
YOGYAKARTA***

Auzan Noor Khoir, Rosidah
Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta,
auzan.khoir@yahoo.com, rosidah@uny.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: 1) motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta, 2) kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta, 3) lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta, dan 4) motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja bersama-sama terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto*. Populasi penelitian ini yaitu pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta sebanyak 270 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan metode yang dikembangkan oleh *Isaac* dan *Michael* dan diperoleh sampel sebanyak 152 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Uji coba instrumen kepada 30 pegawai di Balai Pemuda dan Olahraga (BPO) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan D. I. Yogyakarta, uji coba instrumen terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas. Uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinearitas. Teknik analisis data menggunakan regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian pada signifikansi 5% menemukan bahwa: 1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta dengan nilai p sebesar $(0,016 < 0,05)$, 2) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta dengan nilai p sebesar $(0,000 < 0,05)$, 3) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta dengan nilai p sebesar $(0,021 < 0,05)$, dan 4) motivasi kerja $(0,002 < 0,05)$, kepuasan kerja $(0,000 < 0,05)$, dan lingkungan kerja $(0,000 < 0,05)$ secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta. Sumbangan relatif sebesar 0,23%, variabel kepuasan kerja sebesar 98,21%, dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,56%.

Kata kunci: motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai

Abstract

This research aimed to find out the effect of: 1) work motivation to the employee performance in PSTA BATAN Yogyakarta, 2) work satisfaction to the employee performance in PSTA BATAN Yogyakarta, 3) work environment to the employee performance in PSTA BATAN Yogyakarta, and 4) work motivation, work satisfaction, and work environment to the employee performance in PSTA BATAN Yogyakarta. This research belonged to ex post facto research. The population of this research were the employees in PSTA BATAN Yogyakarta in the number of 270 employees. Determining the number of samples used a method which was developed by Isaac and Michael. It was gained samples in the number 152 peoples. The techniques of data collection were questionnaire and documentation. The instruments were tested to 30 employees in Balai Pemuda dan Olahraga (BPO) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan D.I Yogyakarta. The instrument tests were validity test and reliability test. The analysis prerequisite tests were normality test, linearity test, and multicollinearity test. The data were analyzed using simple regression and two predictor regression techniques. The findings at the significance of 5% reveal that: 1) work motivation gives

the positive effect to the employee performance in PSTA BATAN Yogyakarta in the number p value of $(0,016 < 0,05)$, 2) work satisfaction gives the positive effect to the employee performance in PSTA BATAN Yogyakarta in the number p value of $(0,000 < 0,05)$, 3) work environment gives the positive effect to the employee performance in PSTA BATAN Yogyakarta in the number p value of $(0,021 < 0,05)$, and 4) work motivation in the number p value of $(0,002 < 0,05)$, work satisfaction in the number of $(0,000 < 0,05)$, and work environment in the number of $(0,000 < 0,05)$ give the positive effect together to the employee performance in PSTA BATAN Yogyakarta. The relative contribution of work motivation is 0,23%, work satisfaction is 98,21%, and work environment is 1,56%.

Key Words: work motivation, work satisfaction, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini menuntut keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas dan kompeten agar mampu menghasilkan kinerja yang baik sehingga organisasi akan tetap bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Kinerja merupakan faktor yang sangat menentukan untuk kelangsungan hidup suatu organisasi ke depan. Dalam kinerja, SDM mempunyai peranan yang sangat penting dalam kinerja suatu organisasi. Untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan SDM yang berkualitas. SDM yang berkualitas akan berpengaruh pada kemajuan suatu organisasi. Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas diperlukan komitmen organisasi untuk meningkatkan kemampuan pegawai yang dimiliki organisasi tersebut.

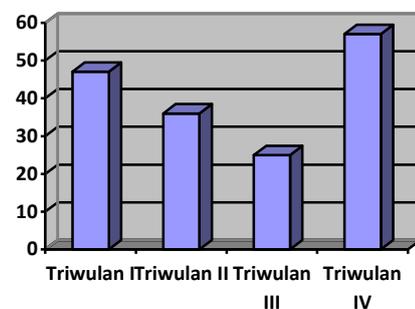
Aktivitas organisasi bisa berjalan dengan baik apabila didukung oleh unsur-unsur lain untuk mencapai tujuan organisasi, antara lain: kepemimpinan yang efektif, suasana lingkungan kerja yang kondusif, dan sarana dan prasarana kerja yang mendukung. Pegawai diberikan tugas sesuai bidang dan kemampuannya masing-masing sesuai tingkatan dan golongan kerja tugas yang diberikan kepada pegawai untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Kinerja pegawai yang baik sangat diharapkan oleh organisasi, karena dengan memiliki kinerja yang baik maka tujuan organisasi dapat tercapai. Selain itu dengan mengamati kinerja, pimpinan dapat mempromosikan jabatan kepada pegawai yang dianggap layak. Kinerja pegawai yang baik akan berpengaruh juga terhadap kinerja organisasinya sehingga akan membawa dampak positif karena dapat meningkatkan

kepercayaan masyarakat dan pemerintah terhadap organisasi yang bersangkutan.

Masing-masing pegawai mempunyai karakteristik yang berbeda satu dengan lainnya, sehingga menyebabkan perbedaan dalam kinerjanya. Hal itu dikarenakan ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut ada yang terdapat dalam diri individu pegawai seperti sikap terhadap pekerjaan, motivasi, bakat, minat, kepuasan, dan pengalaman, serta faktor yang datang dari luar individu pegawai seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, pembagian kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat), kesempatan kerja, dan promosi.

Undang-undang No. 10 Tahun 1997 tentang ketenaganukliran, dalam pasal 3 yang intinya adalah pemerintah membentuk suatu badan pelaksana yang bertanggung jawab langsung kepada presiden yang bertugas melaksanakan pemanfaatan nuklir. Pusat Sains dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTA BATAN) adalah instansi pemerintah non-kementerian dibawah presiden yang melaksanakan tugas di bidang penelitian, pengembangan, dan pemanfaatan tenaga nuklir.



Gambar 1. Data Jam Operasional di Reaktor Kartini Tahun 2015

Pada Gambar 1 dapat dilihat jumlah jam operasional di Reaktor Kartini pada tahun 2015 Triwulan I sebanyak 47 jam, Triwulan II sebanyak 36 jam, Triwulan III sebanyak 25 jam, dan Triwulan IV sebanyak 57 jam. (Dokumen Bidang Reaktor) Berdasarkan Gambar 1, jumlah jam operasional hanya mencapai 91,66% dari target yang telah ditentukan. Belum tercapainya target jam operasional tersebut diduga karena ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam hal peningkatan kinerja pegawai di Reaktor Kartini tersebut.

PSTA BATAN didukung SDM yang memiliki peran dan fungsi yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya masing-masing untuk melaksanakan bidang penelitian, pengembangan, dan pemanfaatan tenaga nuklir. Berdasarkan observasi yang pernah dilakukan pada tanggal 4 Maret 2016 diperoleh data terakhir yang ada (Juli 2015), jumlah pegawai PSTA BATAN sebanyak 270 orang yang terdiri atas pejabat fungsional Peneliti, Pranata Nuklir, Litkayasa, Pengawas Radiasi, Pranata Humas, Arsiparis, Amdal, dan Dokter. Seiring dengan bertambahnya usia SDM serta adanya kebijakan *zero growth* dan moratorium PNS oleh pemerintah pusat, rekrutmen SDM yang dilakukan oleh PSTA BATAN menjadi kurang optimal. Kelemahan ini kalau tidak diatasi dapat menjadi masalah di masa mendatang, terutama berkaitan dengan keberlanjutan kapasitas dan kualitas SDM.

Penerapan kegiatan organisasi yang dilaksanakan di PSTA BATAN masih mengalami permasalahan di bidang SDM yang berdampak terhadap kinerja pegawai. Permasalahan tersebut seperti jumlah pegawai yang ada di PSTA BATAN masih kurang. Kurangnya jumlah pegawai tersebut disebabkan oleh adanya kebijakan *zero growth* dan moratorium PNS oleh pemerintah pusat sehingga setiap institusi pemerintah tidak dapat melakukan perekrutan terhadap pegawai baru. Tidak adanya perekrutan terhadap pegawai baru dapat menimbulkan pekerjaan pegawai menjadi merangkap. Pekerjaan yang merangkap tersebut dapat

mengakibatkan motivasi kerja pegawai berkurang.

Kurangnya motivasi kerja pegawai ditandai dengan pegawai tidak tertib dalam menaati aturan yang berlaku, kurang disiplinnya pegawai dalam menyelesaikan tugas yang masih belum sesuai dengan waktu yang sudah ditargetkan, dan masih ada pegawai yang datang terlambat datang ke kantor. Meskipun tidak semua pegawai mengalami hal tersebut, namun hal itu berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang kurang maksimal. PSTA BATAN telah berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas pegawai dalam bekerja, seperti melakukan pendidikan dan latihan serta promosi jabatan. Namun, kinerja pegawai masih belum maksimal. Untuk mengetahui kinerja pegawai perlu ditelusuri faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pegawai sebagai unsur utama dalam kegiatan instansi PSTA BATAN memiliki karakteristik yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya sehingga menyebabkan perbedaan dalam kinerja pegawai. Hal itu menyebabkan tinggi rendahnya kinerja pegawai yang menyebabkan perbedaan kinerja antarpegawai tersebut disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2009: 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Motivasi kerja yang rendah akan berpengaruh juga terhadap kinerja yang rendah.

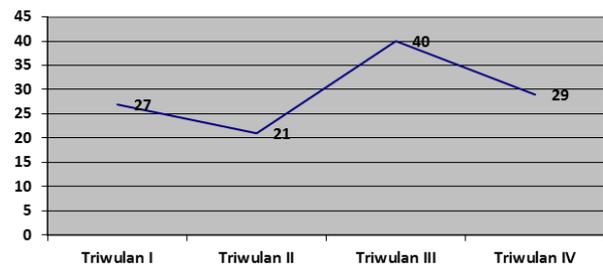
Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang harus dimiliki pegawai. Pegawai akan bersemangat dan bergairah dalam bekerja memiliki motivasi kerja. Organisasi tempat bekerja para pegawai juga harus memberikan motivasi agar pegawai tidak jenuh dan memberikan efek positif terhadap kinerja pegawai. Banyak hal yang bisa dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai misalnya dengan pemberian pujian oleh pimpinan kepada pegawai teladan dan pemberian bonus.

Motivasi kerja yang ada pada diri pegawai juga diharapkan tetap tinggi.

Adanya motivasi kerja yang tinggi akan memudahkan tujuan organisasi yang telah ditentukan bisa tercapai. Selain organisasi yang menuntut para pegawai agar bekerja selalu memiliki motivasi, organisasi juga harus menyediakan segala kebutuhan pegawai. Sebab dengan adanya dukungan dari organisasi, pegawai akan bekerja dengan sepenuh hati karena segala kebutuhannya terpenuhi dan memotivasi mereka agar bekerja lebih giat.

Selain motivasi, masih ada faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu faktor kepuasan kerja pegawai. Setiap individu pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007: 202) kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja tampak pada sikap pegawai, sikap positif bila puas atau sikap negatif bila tidak puas.

Ketidakpuasan pegawai dapat ditunjukkan dalam berbagai cara, misalnya, pegawai mengeluh, tidak patuh, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerjanya. Sementara kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai pegawai ditempat kerjanya. Mengingat pentingnya kepuasan kerja pegawai, membuat moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan pegawai meningkat. Kepuasan kerja pegawai di institusi PSTA BATAN masih mengalami permasalahan seperti pegawai yang mengeluh karena beban kerja yang berat dan gaji mereka yang masih kurang. Permasalahan tersebut ditandai dengan pegawai masih kurang disiplin terhadap tata tertib yang ada di instansi tersebut. Pada Gambar 2 dapat dilihat jumlah ketidakhadiran pegawai PSTA BATAN pada tahun 2015.



Gambar 2. Data Ketidakhadiran Pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta

Pada Gambar 2 dapat dilihat jumlah pegawai yang tidak hadir pada Triwulan I berjumlah 27 orang, Triwulan II berjumlah 21 orang, Triwulan III berjumlah 40 orang, dan Triwulan IV berjumlah 29 orang. Pada Gambar 2 dapat dilihat jumlah pegawai yang tidak hadir paling banyak pada Triwulan III yaitu berjumlah 40 orang, sedangkan jumlah pegawai yang tidak hadir paling sedikit pada Triwulan II yaitu berjumlah 21 orang (Dokumen Subbag TU). Ketidakhadiran pegawai dalam bekerja tentu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri karena pegawai tersebut tentu tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2001: 110) lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja memiliki andil yang besar terhadap berjalannya aktivitas organisasi dan memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat erat kaitannya dengan pegawai dimana ia bekerja. Lingkungan kerja dan pegawai tidak bisa lepas begitu saja kaitannya dengan unsur organisasi yang saling mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat pegawai betah dan bekerja dengan aman dan nyaman sehingga pegawai bisa bekerja maksimal. Untuk mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan konsistensi dari organisasi untuk menyediakan fasilitas, sarana dan prasarana yang menunjang pegawai. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan

hubungan kerja antarbawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja yang ada di PSTA BATAN dapat dilihat dari bangunan-bangunan yang baru didirikan dengan beberapa yang sudah selesai direnovasi serta suasana lingkungan kantor yang kondusif. Namun, masih ada permasalahan lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti letak kantor yang berada di samping jalan raya sehingga kebisingan kendaraan yang berlalu lalang terdengar hingga di dalam kantor, dan ruangan yang kurang pencahayaan, apalagi di gedung yang sudah lama. Ruangan yang cukup namun penataan meja kerja kurang rapi dengan berkas dokumen sehingga membuat terlihat kurang rapi, padahal kerapian merupakan salah satu faktor pemicu semangat untuk bekerja lebih giat sehingga akan mempengaruhi kinerja.

Dengan demikian, adanya faktor motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai tidak hanya melibatkan kemampuan pegawai itu sendiri, namun ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerjanya. Apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu dalam keadaan baik, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan sebaliknya apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu dalam keadaan kurang baik, maka kinerja pegawai juga tidak akan maksimal.

Berdasarkan pemaparan permasalahan tersebut dan menyadari betapa pentingnya kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir (PSTA BATAN) Yogyakarta”.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Ex-Post Facto*

yakni penelitian yang dilakukan untuk meneliti suatu peristiwa yang telah terjadi dan kemudian diamati kebelakang tentang faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya peristiwa tersebut.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTA BATAN) Yogyakarta yang beralamatkan di Jalan Babarsari, Condongcatur, Depok, Sleman, D. I. Yogyakarta pada bulan Agustus 2016.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah 270 pegawai. Sampel yang digunakan yaitu *simple random sampling* dan diperoleh responden sebanyak 152 pegawai

Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian kuesioner tertutup, yaitu kuisisioner telah dilengkapi alternatif jawaban dan responden hanya memilih jawaban. Skor yang digunakan dalam instrumen yaitu dengan menggunakan skala *Likert* yang telah dimodifikasi dengan 4 alternatif jawaban netral (N).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan uji prasyarat analisis dengan uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas serta uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh maka dapat diuraikan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Deskripsi Tempat Penelitian

PSTA adalah Institusi Penelitian dan Pengembangan (Litbang) dari Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) yang dibangun pada tahun 1973 dan berlokasi di Yogyakarta. PSTA menempati area seluas 6,2 hektar dan mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan

pengendalian kebijakan teknis, pelaksanaan, dan pembinaan dan bimbingan di bidang penelitian dan pengembangan fisika partikel, teknologi proses, dan pengelolaan reaktor riset.

2. Deskripsi Data Penelitian

a. Analisis Kinerja Pegawai

Data mengenai variabel kinerja pegawai diperoleh melalui kuesioner. Berdasarkan data yang terkumpul dan diolah dengan bantuan SPSS 20.0 diperoleh skor tertinggi 40 dan skor terendah 23. Hasil analisis menunjukkan harga *Mean* (M) sebesar 29,17, *Median* (Me) sebesar 29, dan *Modus* (Mo) sebesar 28, serta Standar Deviasi (SD) sebesar 3,19.

Kategori kecenderungan kinerja pegawai yaitu kategori tinggi sebanyak 44,08 % dan kategori sedang sebanyak 55,92%.

b. Analisis Motivasi Kerja

Data mengenai variabel motivasi kerja diperoleh melalui kuesioner. Berdasarkan data yang terkumpul dan diolah dengan bantuan SPSS 20.0 diperoleh skor tertinggi 36 dan skor terendah 20. Hasil analisis menunjukkan harga *Mean* (M) sebesar 27,88, *Median* (Me) sebesar 28, dan *Modus* (Mo) sebesar 29, serta Standar Deviasi (SD) sebesar 3,25.

Kategori kecenderungan motivasi kerja yaitu kategori tinggi sebanyak 30,92% dan kategori sedang sebanyak 69,08%.

c. Analisis Kepuasan Kerja

Data mengenai variabel kepuasan kerja diperoleh melalui kuesioner. Berdasarkan data yang terkumpul dan diolah dengan bantuan SPSS 20.0 diperoleh skor tertinggi 41 dan skor terendah 23. Hasil analisis menunjukkan harga *Mean* (M) sebesar 31,50, *Median* (Me) sebesar 31, dan *Modus* (Mo) sebesar 30, serta Standar Deviasi (SD) sebesar 3,91.

Kategori kecenderungan kinerja pegawai yaitu kategori tinggi sebanyak 35,53 % dan kategori sedang sebanyak 64,47%.

d. Analisis Lingkungan Kerja

Data mengenai variabel lingkungan kerja diperoleh melalui kuesioner. Berdasarkan data yang terkumpul dan diolah dengan bantuan SPSS 20.0 diperoleh skor tertinggi 53 dan skor terendah 31. Hasil analisis menunjukkan harga *Mean* (M) sebesar 40,26, *Median* (Me) sebesar 40, dan *Modus* (Mo) sebesar 42, serta Standar Deviasi (SD) sebesar 3,93.

Kategori kecenderungan kinerja pegawai yaitu kategori tinggi sebanyak 36,84% dan kategori sedang sebanyak 63,16%.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi diperoleh nilai p sebesar $(0,016 < 0,05)$. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar (R^2) 0,038 atau 3,8%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, begitupun sebaliknya. Motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 3,8%, dikarenakan pegawai tidak memiliki ambisi yang tinggi untuk berprestasi dalam melaksanakan tugas, sesuai dengan pernyataan pada kuesioner nomor 19 (saya memiliki ambisi yang tinggi untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas) memiliki skor jawaban yang rendah.

Setelah dilakukan uji signifikansi dengan uji t diketahui diperoleh t_{hitung} sebesar 2,430 yang kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% yaitu sebesar 1,645. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(2,430 > 1,645)$, sehingga variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis ini adalah motivasi

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi diperoleh nilai p sebesar $(0,000 < 0,05)$. Kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar (R^2) 0,612 atau 61,2%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, begitupun sebaliknya. Kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 61,2%.

Setelah dilakukan uji signifikansi dengan uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 15,372 yang kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% yaitu sebesar 1,645. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(15,372 > 1,645)$, sehingga variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi diperoleh nilai p sebesar $(0,021 < 0,05)$ sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh

positif terhadap kinerja pegawai. Kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar (R^2) 0,022 atau 2,2%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, begitupun sebaliknya. Lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 2,2%, dikarenakan pegawai tidak bekerja diiringi dengan musik yang merdu, sesuai dengan pernyataan pada kuesioner nomor 40 (Musik yang merdu dapat mempengaruhi kinerja saya menjadi lebih baik) memiliki skor jawaban yang rendah.

Setelah dilakukan uji signifikansi dengan uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 1,819 yang kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% yaitu sebesar 1,645. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(1,819 > 1,645)$, sehingga variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta..

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta

Hasil penelitian setelah dilakukan secara bersama-sama antara ketiga variabel bebas dengan satu variabel terikat, maka diperoleh nilai p variabel motivasi kerja $(0,002 < 0,05)$, kepuasan

($0,000 < 0,05$), dan lingkungan ($0,000 < 0,05$) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta. Kontribusi motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN sebesar (R^2) 0,616 atau 61,6% serta mempunyai pengaruh yang signifikan dengan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $79,167 > 2,60$ dengan taraf signifikansi 5%.

Besarnya Sumbangan Relatif (SR) variabel motivasi kerja sebesar 0,23%, variabel kepuasan kerja sebesar 98,21%, dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,56%, total yang diperoleh dari sumbangan relatif sebesar 100%. Sumbangan Efektif (SE) variabel motivasi kerja sebesar 0,14%, variabel kepuasan kerja sebesar 60,50%, dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,96%, sedangkan 38,4% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada. Adanya faktor-faktor tersebut tentu menjadikan organisasi harus pandai dalam mengelola kebijakannya agar pencapaian tujuan organisasi bisa maksimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain motivasi kerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Selain motivasi kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Pegawai yang puas akan pekerjaannya akan bekerja dengan senang hati tanpa ada rasa terpaksa sehingga akan bekerja dengan maksimal. Selain motivasi kerja dan kepuasan kerja, faktor lingkungan juga mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif tentu akan membuat pegawai merasa betah bekerja. Oleh karena itu untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik tentu diperlukan peran dari berbagai pihak, mulai dari pegawai itu sendiri

hingga instansi-instansi terkait yang menerapkan kebijakan-kebijakannya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta dengan nilai p sebesar ($0,016 < 0,05$). Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar (R^2) 0,038 atau 3,8% yang artinya variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 3,8% dan t_{hitung} sebesar 2,430 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,645 ($2,430 > 1,645$) pada taraf signifikansi 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta dengan nilai p sebesar ($0,000 < 0,05$). Kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar (R^2) 0,612 atau 61,2% yang artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 61,2% dan t_{hitung} sebesar 15,372 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,645 ($15,372 > 1,645$) pada taraf signifikansi 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta dengan nilai p sebesar ($0,021 < 0,05$). Kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar (R^2) 0,022 atau 2,2% yang artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja

pegawai sebesar 2,2% dan t_{hitung} sebesar 1,819 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,645 ($1,819 > 1,645$) pada taraf signifikansi 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta.

4. Motivasi kerja ($p=0,002 < 0,05$), kepuasan kerja ($p=0,000 < 0,05$), dan lingkungan kerja ($p=0,000 < 0,05$) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta. Kontribusi motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN sebesar (R^2) 0,616 atau 61,6% dan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $79,167 > 2,60$ dengan taraf signifikansi 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan data yang diperoleh, hasil analisis, dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi PSTA BATAN Yogyakarta
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, faktor motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja dalam kategori sedang sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Diperlukan berbagai upaya dari pihak PSTA BATAN Yogyakarta agar dapat memicu kinerja pegawai menjadi lebih maksimal. Misalnya instansi berinisiatif memberikan bonus, penghargaan, atau memenuhi hak-hak pegawainya supaya pegawai termotivasi untuk bekerja lebih keras. Selain itu, instansi memperhatikan faktor lingkungan kerja agar para pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Misalnya penentuan tata ruang dan pencahayaan sehingga tidak mengganggu pegawai dalam bekerja serta menjalin hubungan yang harmonis

baik itu sesama pegawai maupun dengan atasan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, sumbangan efektif yang diberikan oleh ketiga variabel sebesar 61,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja namun masih ada 38,4% variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengungkapkan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. (2001). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.