

# PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN KOTA DENPASAR

Ketut Kardiasih<sup>1</sup>    Suyatna Yasa<sup>2</sup>    Wayan Sitiari<sup>3</sup>  
Universitas Warmadewa  
kardiasih@gmail.com

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti bagaimana pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. Objek penelitian adalah pegawai pada Dinas Kebudayaan sebanyak 30 orang yang kesemuanya dijadikan responden. Penelitian dilakukan dengan metode observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisioner dimana variabel diukur dengan instrument berbentuk skala Likert. Penelitian ini merupakan penelitian dengan sampel jenuh karena populasinya berjumlah kurang dari 100, untuk menentukan hasilnya menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi dan lingkungan fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa Kepala Dinas Kebudayaan Kota Denpasar didalam meningkatkan kinerja karyawan harus dimulai dengan upaya peningkatan kepuasan kerja melalui peningkatan motivasi dan juga peningkatan lingkungan kerja fisik.

**Kata kunci:** motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, kinerja

## Abstract

*The aims of this study is to examine how the influence of motivation, physical work environment to job satisfaction and employee performance at the Cultural Department of Denpasar City. The object of research is the employee at the Department of Culture as many as 30 people all of which made the respondent. The research was conducted by observation, interview, documentation and questionnaire where variables were measured by Likert scale instrument. This research is a study with saturated samples because the population is less than 100, to determine the result using Partial Least Square (PLS). The result of research indicate that motivation and physical work environment have positive and significant effect to job satisfaction, job satisfaction have positive and significant effect to employee performance, motivation and physical environment have positive and insignificant effect to performance. The results of this study implies that the Head of Culture of Denpasar City in improving the performance of employees should begin with efforts to increase job satisfaction through increased motivation and also improvement of physical work environment.*

**Keywords:** motivation, job satisfaction, physical work environment, performance

## PENDAHULUAN

Peran penting sumber daya manusia sangat bermanfaat dalam menghantarkan suatu organisasi termasuk organisasi publik untuk mencapai tujuan bersama sehingga peran penting ini perlu diperhatikan agar organisasi mampu mencapai kinerja yang maksimal. Organisasi publik memposisikan SDM sebagai sumber daya yang utama, karena mengemban tugas untuk memberikan pelayanan pada masyarakat, sehingga dibutuhkan SDM yang profesional, kompeten, berkualitas dan memiliki komitmen tinggi. Disamping peran manajemen dalam organisasi publik, pencapaian kinerja yang maksimal dari pengelolaan sumber daya juga dipengaruhi berbagai faktor termasuk motivasi, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja.

Untuk itu diperlukan pengelolaan SDM yang terintergritas, profesional dan berkesinambungan.

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar, 2) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. 3) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. 4) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. 5) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ke-

budayaan Kota Denpasar. 6) Untuk menjelaskan peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. 7) Untuk menjelaskan peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar.

Berdasarkan tujuan di atas maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar? 2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar? 3) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar? 4) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar? 4) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar? 4) Bagaimana peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar? 5) Bagaimana peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar?

### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub>: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar.
- H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar.
- H<sub>3</sub>: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar.
- H<sub>4</sub>: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar.
- H<sub>5</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar.

### Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini mengacu pada Konsep Mangkunegara (2009: 61) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Keith Davis dikutip Mangkunegara (2011:117) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, komunikasi dengan atasan maupun pegawai lainnya, penempatan pekerjaan, budaya organisasi, mutu pengawasan, sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pemahaman kinerja dapat dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Artinya, seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan rencana program organisasi yang telah ditetapkan, dengan tujuan agar semua sasaran kerja dapat dicapai.

### METODE PENELITIAN

#### Lokasi dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada organisasi pemerintahan Kota Denpasar, yaitu Dinas Kebudayaan Kota Denpasar yang berlokasi di Jalan Hayam Wuruk No. 69 Kota Denpasar, Indonesia. Denpasar merupakan Kota kecil yang terbatas dalam potensi sumber daya alam namun memiliki potensi kebudayaan yang besar dalam kehidupan masyarakat Denpasar sebagai pembentuk jati diri yang perlu dilestarikan dan dikembangkan secara dinamik ke arah kemajuan. Dalam kaitan ini, Dinas

Kebudayaan Kota Denpasar mempunyai tugas dan fungsi mendukung terwujudnya visa Kota Denpasar yakni: "Terwujudnya Denpasar Kreatif Berbasis Budaya Unggulan Dalam Upaya Menggali, Melestarikan dan mengembangkan Budaya Bali". Adapun yang menjadi penelitian ini adalah motivasi, lingkungan fisik dan kepuasan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar dalam hubungannya dengan kinerja.

## Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 61). Dengan demikian populasi adalah keseluruhan subyek baik kuantitas maupun karakteristik tertentu yang diputuskan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan lainnya. Jumlah pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar adalah sebanyak 30 orang.

### 2. Sampel

Sampel merupakan wakil dari populasi, menurut Arikunto (2010:112) menyatakan bahwa: "Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10% s/d 15% atau 20%- s/d 25% atau lebih". Untuk penelitian ini mengingat populasinya banyak 30 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel. Dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian dengan sampel jenuh.

## Variabel

Berdasarkan pada rumusan masalah dan hipotesis yang dikembangkan, maka setiap variable dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan pola hubungan antar setiap variabel. Adapun penjabarannya adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas (*independen variable*) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab berubahnya variabel terikat (*variable dependen*). Dalam penelitian

ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ).

- b. Variabel *Intervening* merupakan variabel yang memediasi hubungan suatu variabel eksogen (bebas) terhadap variabel endogen (terikat). Dalam hal ini yang merupakan variabel *intervening* adalah kepuasan kerja ( $Y_1$ ).
- c. Variabel terikat (*dependen variable*) adalah merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independen variable*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai ( $Y_2$ ).

## Definisi Operasional

Masing-masing variable dalam penelitian ini diberikan penjelasan agar tidak terjadi kesalahan dalam pemahaman. Penjelasannya adalah sebagai berikut:

### 1. Motivasi ( $X_1$ )

Motivasi kerja karyawan adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku karyawan. Motivasi kerja karyawan diukur berdasarkan indikator-indikator, sebagai berikut: Maslow dalam Hasibuan, (2009:156)

- a. Kebutuhan fisiologis ( $X_{11}$ ) adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup pegawai seperti makan, minum, udara, perumahan.
- b. Kebutuhan keamanan ( $X_{12}$ ) adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Kebutuhan sosial ( $X_{13}$ ) adalah kebutuhan pegawai sebagai makhluk sosial yang membutuhkan pergaulan dengan orang lain dan untuk diterima sebagai bagian dari orang lain.
- d. Kebutuhan penghargaan ( $X_{14}$ ) adalah kebutuhan yang diperlukan oleh pegawai seperti penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari pegawai dan masyarakat lingkungannya atas hasil pekerjaannya selama ini.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri ( $X_{15}$ ) adalah kebutuhan yang diperlukan oleh pegawai dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi

optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

## 2. Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ )

Komarudin (2008 : 142) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Indikator dalam pengukuran lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut: (Sulistiyadi dikutip Priansa dan Garnida (2013 : 129)

- a. Penerangan di ruangan kerja ( $X_{21}$ ), cukupnya sinar matahari yang masuk di dalam ruangan kerja masing-masing karyawan akan membantu pekerjaan pegawai dalam hal pengelihatn yang dapat membantu terfokusnya konsentrasi.
- b. Sirkulasi udara ( $X_{22}$ ), hal ini berkaitan dengan keluar masuknya udara di ruangan tempat kerja.
- c. Penggunaan warna ( $X_{23}$ ), adalah suatu kenyamanan tersendiri yang dirasakan pegawai dalam hal penglihatan, warna yang terkadang mencolok yang digunakan dalam suatu ruangan akan dapat menimbulkan kerusakan dan ketidaknyamanan terhadap penglihatan, dalam hal ini diukur dari persepsi dan penilaian responden mengenai kenyamanan dalam bekerja.
- d. Tingkat kebisingan ( $X_{24}$ ), suara bising yang muncul dari luar kantor akan menjadi pengaruh pecahnya konsentrasi kerja pegawai, hal ini diukur dari suara yang ada dalam suatu ruangan.

## 3. Kepuasan Kerja ( $Y_1$ )

Luthans (Dewi, 2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Indikator kepuasan kerja yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, rekan kerja, yaitu: (Aydogdu dan Asikgil, 2011)

- a. Pekerjaan itu sendiri ( $Y_{11}$ ), dimana individu dalam melakukan pekerjaan yang sifatnya rutin atau bervariasi sehingga pekerjaan itu menarik dan menantang sehingga karyawan merasa puas.

- b. Gaji ( $Y_{12}$ ), menunjukkan rasa karyawan tentang gaji termasuk berapa besar gaji yang diterima, dan kecukupan penghasilan sehari-hari.
- c. Rekan kerja ( $Y_{13}$ ), dimana interaksi antar individu dan atasan, rekan-rekan, hubungan dapat mencakup baik hubungan kerja atau murni hubungan sosial di tempat kerja.
- d. Promosi atau kesempatan untuk maju ( $Y_{14}$ ), dalam hal ini ada atau tidaknya kesempatan untuk maju dan berkembang.

## 4. Kinerja Pegawai ( $Y_2$ )

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar sesuai dengan perannya dalam organisasi. Penilaian kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar diukur berdasarkan indikator-indikator : (Tohardi, 2010 : 225)

- a. Kesetiaan ( $Y_{21}$ ) adalah sikap loyalitas pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar kepada instansi dan atasan baik saat bekerja maupun tidak bekerja.
- b. Tanggung jawab ( $Y_{22}$ ) adalah kesediaan pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar dalam mempertanggungjawabkan hasil kerjanya.
- c. Ketaatan ( $Y_{23}$ ) adalah sikap kepatuhan pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar dalam menjalankan aturan-aturan yang berlaku di instansi yang bersangkutan.
- d. Kejujuran ( $Y_{24}$ ) adalah sikap keterbukaan pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- e. Prakarsa ( $Y_{25}$ ) adalah kemampuan pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar dalam menciptakan ide-ide untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

## 5. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data ini didukung melalui proses wawancara dan observasi yang kemudian dianalisis langsung dengan alat-alat statistik terhadap jawaban yang diperoleh dari responden dan dikumpulkan berdasarkan penilaian pegawai atau

jawaban pegawai terhadap masing-masing pertanyaan dalam questioner yang diajukan. Selain data primer tersebut diatas, penelitian ini juga memanfaatkan data-data yang ada di Dinas Kebudayaan berupa data sekunder, yang relevan sebagai pendukung akurasi data.

#### 6. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu:

- a. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melaksanakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian dan mencatat data yang sesuai dengan penelitian serta pembahasan seperti mengamati kondisi pelatihan dan mengamati kinerja pegawai pada saat bekerja.
- b. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab secara langsung baik kepada pimpinan instansi maupun dilakukan dengan pegawai di Dinas Kebudayaan Kota Denpasar untuk memperoleh informasi yang diperlukan mengenai pelatihan, komitmen organisasi dan kinerja pegawai dengan melihat absensi dan kondisi kinerja karyawan.
- c. Studi dokumentasi, adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mencatat dari dokumen yang relevan guna memperoleh data kuantitatif yang berupa struktur organisasi dan sejarah instansi.
- d. Kuisisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pernyataan-pernyataan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu yang berupa pernyataan yang diisi oleh responden langsung.

#### 7. Pengukuran Variabel Penelitian

Sumber data penelitian ini adalah penarikan data primer pada variabel motivasi, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dengan menggunakan kuisisioner, dimana data yang diperoleh adalah bersifat kualitatif. Menurut Sugiyono (2012:86) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penilaian tersebut dengan menggunakan skala likert dengan 4 (empat) skala. Dalam

kuisisioner tersebut responden diminta untuk memberikan jawaban dari setiap pernyataan dengan memilih salah satu diantara lima pilihan dan setiap jawaban atau pilihan diberi bobot sesuai tingkat skalanya yaitu.

- a. Jawaban sangat setuju (SS) diberi bobot 5
- b. Jawaban setuju (S) diberi bobot 4
- c. Jawaban tidak setuju (TS) diberi bobot 2
- d. Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi bobot 1

Sebelum dilakukan pengumpulan data, maka terlebih dahulu instrumen yang ada diuji cobakan terhadap 30 orang responden melalui uji validitas dan reliabilitas.

#### 8. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data yang berupa angka-angka, maka digunakan analisis sebagai berikut:

##### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah untuk menggambarkan karakteristik responden penelitian dilihat dari beberapa variabel penelitian yang menyangkut : persepsi responden terhadap motivasi, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

Kategori hasil pengolahan data dari instrumen responden dikelompokkan sebagai berikut:

Range :  $5 - 4 = 4$  ; Kelas : 4 ; Interval :  $4/4 = 1$

Keterangan:

1,00 – 1,99 = sangat tidak baik

2,00 – 2,99 = tidak baik

3,00 – 3,99 = baik

4,00 – 5,00 = sangat baik

##### Analisis Inferensial

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghazali (2013), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kualitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive* model. PLS merupakan metode analisis

yang *powerfull* (Ghozali, 2013), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi.

### **PEMBAHASAN HASIL ANALISIS Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. Motivasi yang diukur dengan lima indikator yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Ini artinya, jika motivasi pegawai semakin baik maka, kepuasan kerja pegawai semakin baik pula dan secara signifikan akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dengan kata lain, bila terjadi perubahan motivasi yang diberikan kepada para pegawai akan berdampak kepada perubahan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap konstruk motivasi dan konstruk kepuasan kerja. Konstruk motivasi mendapat respon lebih tinggi dari pegawai dibandingkan dengan respon pegawai terhadap konstruk kepuasan kerja. Dari lima indikator dalam konstruk motivasi, indikator kebutuhan social dan kebutuhan penghargaan masih perlu mendapat perhatian dari indikator lainnya, karena mendapatkan skor rata-rata lebih rendah dari indikator lainnya. Tetapi indikator yang mendapat nilai lebih tinggi perlu dipertahankan. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri sangat relatif atau berbeda antara satu individu dengan individu lainnya.

### **Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. Lingkungan kerja fisik yang diukur dengan empat indikator yaitu : sirkulasi udara,

pencahayaannya, tingkat kebisingan penggunaan warna. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik yang dipersepsikan oleh pegawai maka semakin meningkat pula kepuasan kerja pegawai. Dengan kata lain bertambah baiknya lingkungan kerja fisik maka kepuasan kerja pegawai akan bertambah baik pula.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap konstruk lingkungan kerja fisik dan konstruk kepuasan kerja. Konstruk lingkungan kerja fisik mendapat respon lebih tinggi dari pegawai dibandingkan dengan respon pegawai terhadap konstruk kepuasan kerja. Dari indikator kepuasan kerja yang perlu mendapatkan perhatian dari Kepala Dinas adalah rekan kerja. Karena indikator rekan kerja mendapat nilai paling rendah daripada indikator lainnya. Komunikasi yang baik perlu ditanamkan melalui kegiatan yang ada hubungannya dengan interaksi yang lebih intens misalnya: melakukan persembahyangan bersama dan mengikuti kegiatan social lainnya. Sebagaimana kita ketahui bahwa, komunikasi koordinasi gampang diucapkan tapi susah untuk dilaksanakan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja fisik memang sangat diperlukan oleh seorang pegawai dalam meningkatkan kepuasan kerja masing-masing meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri sangat relatif atau berbeda antara satu individu dengan individu lainnya.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis data menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini artinya, motivasi kerja yang diukur melalui lima indikator yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri sangat tinggi tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Beberapa pegawai yang beranggapan bahwa bekerja di Dinas Kebudayaan Kota Denpasar sudah cukup dengan rutinitas kerja sedemikian rupa sehingga tidak terdapat upaya untuk meningkatkan kompetensinya. Ketaatan terhadap

kedisiplinan pegawai sangat rendah yang sudah pasti akan mempengaruhi pelayanan terhadap masyarakat dan kinerja pegawai pasti menurun.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap konstruk motivasi dan konstruk kinerja pegawai, rata-rata konstruk kinerja pegawai hasilnya lebih rendah daripada rata-rata konstruk motivasi. Ini berarti tingkat motivasi kerja pegawai sangat tinggi tapi pengaruhnya tidak nyata (motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai) Hal ini disebabkan oleh usia pegawai rata-rata diatas 40 tahun yang artinya tingkat produktifnya sudah mulai menurun. Bagaimanapun besarnya di motivasi tetapi kerjanya tetap tidak meningkat. Lamanya bekerja dominan 11-20 tahun dengan budaya kerja yang tidak berorientasi pada produktivitas.

#### **Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik yang diukur dengan empat indikator yaitu: sirkulasi udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, penggunaan warna. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi lingkungan kerja fisik yang dipersepsikan oleh pegawai maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Pengaruh positif tidak signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh positif tapi pengaruhnya tidak nyata, hubungan positif berarti sesuai dengan teori namun hubungan tersebut tidak signifikan. Hal ini disebabkan oleh: 1) Variasi data lingkungan kerja fisik rata-rata tinggi (diatas 4), sementara kinerja lebih bervariasi ada dua indikator yang nilai rata-ratanya dibawah 4 yaitu ketaatan dan kejujuran. 2) Usia pegawai rata-rata diatas 40 tahun yang artinya tingkat produktifnya sudah mulai menurun. 3) Lingkungan kerja tidak hanya fisik saja yang mempengaruhi tetapi bisa juga yang non fisik, yaitu adanya indikasi dipengaruhi oleh lingkungan non fisik sedangkan kami tidak melakukan penelitian tersebut.

#### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai yang diukur dengan empat indikator yaitu; pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, rekan kerja dan promosi atau kesempatan untuk maju berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengandung arti bahwa semakin meningkat kepuasan kerja seorang pegawai maka semakin meningkat pula kinerja seorang pegawai.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap konstruk kepuasan kerja dan konstruk kinerja. Konstruk kepuasan kerja mendapat respon lebih tinggi dari pegawai dibandingkan dengan respon pegawai terhadap konstruk kinerja. Dari empat indikator dalam konstruk kepuasan kerja, indikator rekan kerja masih perlu mendapat perhatian dari indikator lainnya, karna mendapatkan skor rata-rata lebih rendah dari indikator lainnya. Tetapi indikator yang mendapat nilai lebih tinggi perlu dipertahankan.

Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja memang sangat diperlukan oleh seorang pegawai dalam meningkatkan kinerjanya masing-masing meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri sangat relative atau berbeda antara satu individu dengan individu lainnya.

#### **Peran Mediasi Kepuasan Kerja Atas Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil temuan penelitian mengungkapkan bahwa berdasarkan hasil uji mediasi peran mediasi kepuasan kerja atas motivasi terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan metode pemeriksaan melalui dua kali analisis, yaitu analisis dengan melibatkan variabel mediasi Kepuasan Kerja dan analisis tanpa melibatkan variabel mediasi Kepuasan Kerja (Solimun,2011; Hair et al., 2010). Besarnya pengaruh langsung antara motivasi dengan kinerja pegawai dengan melibatkan kepuasan kerja di lingkungan Dinas Kebudayaan Kota Denpasar adalah 0,170 (positif tidak signifikan) sedangkan

besarnya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,830 (positif signifikan) dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,754 (positif signifikan) maka sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dalam metode pemeriksaan dapat dijelaskan bahwa Kepuasan Kerja memediasi secara sempurna (*complete mediation*) hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai.

### **Peran Mediasi Kepuasan Kerja Atas Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil temuan penelitian mengungkapkan bahwa berdasarkan hasil uji mediasi peran mediasi kepuasan kerja atas lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan metode pemeriksaan melalui dua kali analisis, yaitu analisis dengan melibatkan variabel mediasi Kepuasan Kerja dan analisis tanpa melibatkan variabel mediasi Kepuasan Kerja (Solimun, 2011; Hair et al., 2010). Besarnya pengaruh langsung antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai dengan melibatkan kepuasan kerja di lingkungan Dinas Kebudayaan Kota Denpasar adalah 0,186 (positif signifikan) sedangkan besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja sebesar 0,885 (positif signifikan) dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,730 (positif signifikan) maka sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dalam metode pemeriksaan dapat dijelaskan bahwa Kepuasan Kerja memediasi secara sebagian (*partial mediation*) hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan Kinerja Pegawai.

### **IMPLIKASI PENELITIAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diantara dua konstruk eksogen yang diteliti pengaruhnya terhadap kinerja maka konstruk yang paling besar pengaruhnya adalah motivasi, artinya motivasi yang direfleksikan dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota

Denpasar. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga memberikan kontribusi kepada para pegawai Dinas Kebudayaan Kota Denpasar termasuk dalam hal ini praktisi Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam instansi tersebut sehingga dapat membantu, memberikan pemahaman yang menyeluruh tentang bagaimana pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kota Denpasar.

### **KESIMPULAN**

Dari hasil pembahasan diatas maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
4. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
6. Peran mediasi kepuasan kerja atas motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kriteria kepuasan kerja merupakan mediasi sempurna (*full mediation*) antara motivasi terhadap kinerja pegawai.
7. Peran mediasi kepuasan kerja atas lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan mediasi sebagian (*partia mediation*) antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada reviewer dan semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan artikel ini baik dalam bentuk kritik ataupun masukan yang membangun untuk perbaikan artikel ini agar menjadi lebih baik.