

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PRESTASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, SARANA DAN PRASARANA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI ADMINISTRASI

---

<sup>1</sup>Rahmat, <sup>2</sup>Rahmawati

<sup>1</sup>Institut Agama Islam Negeri Palopo

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Palopo

E-mail: [1rahmatstain1974@gmail.com](mailto:1rahmatstain1974@gmail.com)

### Abstrak

Studi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah motivasi kerja tenaga kependidikan dalam mendukung layanan administrasi, gaya kepemimpinan, prestasi kerja, lingkungan kerja, sarana dan prasarana pada IAIN Palopo. Desain/metodologi/pendekatan – Dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang dikumpulkan adalah 100 Pegawai di Kampus IAIN Palopo Palopo dengan menggunakan kuesioner terstruktur, dan model teoretisnya adalah diuji dengan pemodelan persamaan terstruktur parsial terkecil (PLS-SEM). Selain itu, validitas konvergen dan validitas diskriminan dinilai. Hasil yang diinginkan menunjukkan bahwa semua variabel ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan mendukung layanan administrasi, gaya kepemimpinan, prestasi kerja, lingkungan kerja, sarana dan prasarana pada IAIN Palopo. Implikasi praktis – Penelitian ini menambah banyak literatur motivasi kerja tenaga kependidikan, dan itu juga bermanfaat bagi sivitas akademika karena menunjukkan cara dan pengaruhnya dalam bekerja, loyalitas pegawai, kualitas kerja. Oleh karena itu, ini akan membantu pimpinan suatu perguruan tinggi dalam menganalisis apa saja motivasi oleh pegawai dalam bekerja di lingkungan kerja suatu instansi.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan, Prestasi Kerja, Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana, Motivasi Kerja*

### Abstract

*This study aims to determine how the work motivation of education staff in supporting administrative services, leadership style, work performance, work environment, facilities and infrastructure at IAIN Palopo. Design/methodology/approach – In this study, a quantitative approach was used. The data collected were 100 employees at IAIN Palopo Palopo Campus using a structured questionnaire, and the theoretical model was tested using the least partial structured equation modeling (PLS-SEM). In addition, convergent validity and discriminant validity were assessed. Findings - The desired results indicate that all variables were found to have a positive and significant influence on the work motivation of educational staff supporting administrative services, leadership style, work performance, work environment, facilities and infrastructure at IAIN Palopo. Practical implications – This research adds to the literature on work motivation of education personnel, and it is also beneficial for the academic community because it shows the ways and effects of working, employee loyalty, and quality of work. Therefore, this will help the leadership of a university in analyzing the motivations of employees in working in the work environment of an agency.*

**Keywords:** *Leadership Style, Work Performance, Work Environment, Infrastructures, Work Motivation*

## Pendahuluan

Motivasi kerja tenaga pendidik merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi yang tidak dapat ditinggalkan dalam suatu organisasi<sup>1</sup>. Motivasi kerja dalam organisasi dapat mendorong adanya sikap-sikap positif dalam bekerja yang dapat meningkatkan<sup>23</sup>. Sikap-sikap yang positif seperti halnya kemampuan dan kesediaan untuk bekerjasama, penuh inisiatif dan tanggujawab, tekun dan rajin teliti serta besikap antusias terhadap pekerjaan yang dihadapi merupakan sikap-sikap yang diperlukan dari setiap anggota organisasi sehingga organisasi dapat berkembang.<sup>4</sup> Semangat kerja dalam organisasi menggambarkan perasaan seorang individu atau sekelompok individu atau suasana kerja dalam organisasi<sup>5</sup>. Jika individu-individu yang bergabung dalam organisasi merasa senang, optimis dalam menghadapi berbagai kegiatan dan situasi serta mempunyai sikap yang bersahabat satu sama lain maka mereka dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Namun sebaliknya jika semangat mereka turun maka yang terlihat adalah suasana enggan untuk melaksanakan pekerjaan dan kurang memperhatikan pekerjaan yang harus diselesaikan, baik tinggi maupun rendahnya semangat kerja akan mempengaruhi kinerja organisasi. Peran inti dari motivasi kerja dalam membentuk perilaku, dan secara spesifik dalam mempengaruhi kinerja pekerjaan dalam organisasi<sup>6</sup>. Akan tetapi sepenting apapun motivasi kerja hal tersebut bukan satu-satunya faktor yang dianggap menentukan kinerja. Selain itu hal yang bisa mendukung motivasi kerja adalah mencakup keterampilan, insting, tingkat aspirasi, dan juga faktor-faktor pribadi seperti usia, pendidikan, latar belakang keluarga.

Beberapa Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terdiri dari lima kriteria, yaitu: 1) Gaji yang diperoleh seorang Pegawai atau Karyawan; 2) penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian-penilaian perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan; 3) penilaian berdasarkan judgement yaitu

---

<sup>1</sup>Baharuddin et al., *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang*, (Profit: Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6(2), 2012), h. 1-10.

<sup>2</sup>Andika et.al, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Tujuan Kerja Sebagai Variabel Intervensi Pada Pegawai Universitas*, (Jurnal Manajemen Tools, Vol. 11(1), 2019), h. 189-205.

<sup>3</sup>Zulkarnaen et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung*, (Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi, Vol. Vol. 2 (1), 2018), h. 42-62.

<sup>4</sup>Wijaya Putra et al., *Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah*, Ejournal STKIP Budidaya, 2022), h. 6.

<sup>5</sup>Nico Harumanu Feel, et. al., *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*, (Jurnal Penelitian Ipteks, Vol. 3 (1), 2018), h. 176-185.

<sup>6</sup>Andi Abdul Munir, *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*, (e Journa Katalogis, Vol 5(3), 2017), h. 153-164.

penilaian berdasarkan kualitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan, pekerjaan dan keterampilan, kreativitas kerja serta kesadaran dalam penyelesaian tugas dapat dipercaya<sup>7</sup>.

Gaji adalah adalah balas jasa yang di bayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini. Perusahaan yang tergolong modern saat ini banyak mengaitkan gaji dengan kinerja, "gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok ataupun kinerja organisasi<sup>8</sup>".

Motivasi Kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang<sup>9</sup>. Motivasi perlu dilaksanakan organisasi, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika didasarkan pada motivasi yang tinggi maka kinerja juga akan menjadi tinggi dan begitu pula sebaliknya. Motivasi Kerja merupakan sesuatu yang mendorong seseorang melakukan berbuat sesuatu.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja yang dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerja karyawan<sup>10</sup>. Faktor yang mempengaruhi motivasi terdiri atas dua faktor yaitu, motivation faktor dan hygieni faktor. Motivation factor adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai. Sedangkan hygieni faktor merupakan daya dorong yang datang dari luar diri pegawai terutama dari organisasi atau lembaga tempat bekerja<sup>1112</sup>.

---

<sup>7</sup>Zulkarnaen et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung*, (Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi, Vol. Vol. 2 (1), 2018), h. 42-62.

<sup>8</sup>Maya Syafriana Effendi dan Desnirita, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja: Studi Kasus Karyawan PT Danendra Agung Perkasa Jakarta*, (IKRA-ITH Humaniora: Jurnal Sosial dan Humaniora, Vol. 2(1), 2018), h. 62-68.

<sup>9</sup>Noni Ardian, *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*, (JEP: Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik, Vol. 4(2), 2019), h. 119-131.

<sup>10</sup>Mulyadi and Pancasasti, *Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi*, (TMJ: Technomedia Journal, Vol. 7(1), 2022), h. 11-21.

<sup>11</sup>Jufrizen, *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Prosiding: The National Conferences Management and Bussiness, 2018), h. 405-424.

Daya dorong dari luar diri pegawai biasanya berupa kompensasi kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja sebagai penunjang saat pekerja.

Motivasi Dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu: Lingkungan kerja, Faktor Pemimpin dan kepemimpinannya, Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, Dorongan atau bimbingan atasan, dan Kompensasi<sup>13</sup>. Faktor Intern yaitu: Pembawaan individu, Tingkat pendidikan, Pengalaman masa akhirnya, harapan atau harapan masa depan. Motivasi yang efektif perlu diberikan kepada para karyawan. Sehingga karyawan tidak selalu mengeluh tentang hal-hal sepele, tidak melanggar setiap aturan yang diberikan perusahaan dan juga tidak saling menyalahkan sesama karyawan. Maka dari itu perlunya memberikan motivasi dengan cara meningkatkan kerja keras karyawan, dan semangat kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.

## Metode

Penelitian ini didesain sebagai penelitian deskriptif *eksplanatory* yaitu menyelidiki suatu fenomena yang belum pernah diteliti sebelumnya atau belum dijelaskan secara baik sebelumnya dengan cara yang tepat melalui pendekatan kuantitatif<sup>14</sup>. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menjelaskan fenomena yang terjadi di lokasi penelitian<sup>15</sup>. Penelitian ini mempelajari variabel yang diamati secara deskriptif dan mengaliisis pengaruh yang terjadi diantara variabel bebas terhadap variabel terikat. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai yang ada di IAIN Palopo dengan sampel sebanyak 100 Pegawai.

## Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan, Prestasi Kerja, Lingkungan Kerja, Sarana dan Prasarana serta Motivasi Kerja

Analisis deskriptif dari gaya kepemimpinan, prestasi kerja, lingkungan kerja, sarana dan prasarana, serta motivasi kerja menjadi pokok bahasan dibagian ini, selain itu Analisis Inferensial, *Convergent Validity (Loading Factor)*, *Discriminant Validity* serta *Reliabilitas Model*.

---

<sup>12</sup>Fimce Masambe, et. al., *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado*, (Jurnal EMBA: Jurnal Riset ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi, Vol. 3(3), 2015), h. 939-949.

<sup>13</sup>Evelyn, et. al., *Pentingnya Motivasi Kerja Karyawan di Edu Smart Medan Tahun, 2021*, (Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi, 2021), h. 262-264.

<sup>14</sup>Prani et al., *Keterampilan Berpikir Kritis Siswa SMA Pada Materi Fluida Statis*, (Seminar Nasional Pendidikan IPA, Vol 2, 2017), h. 103-109.

<sup>15</sup>Chandrarin, *Metode Riset Akuntansi: Pendekatan Kuantitatif*, <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/home/catalog/id/141638/slug/metode-riset-akuntansi-pendekatan-kuantitatif.html>.

1. Analisis Deskriptif

a. Gaya Kempimpinan ( $X_1$ )

**Tabel 1.** Sebaran Responden berdasarkan Gaya Kepemimpinan

<b>Kategori (Skala 1 - 5)</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
Rendah (<3,00)	16	20,0
Sedang (3,00 - 4,00)	31	33,0
Tinggi (5,00)	53	47,0
Total	100	100,0
Rata-Rata	5,80	

Berdasarkan tabel 1 tersebut, dapat dilihat berdasarkan gaya kepemimpinan pada kategori tinggi sebesar 47% yang tergolong tinggi sedangkan kategori rendah diperoleh sebesar 20% yang tergolong rendah. Untuk nilai rata-rata diperoleh sebesar 5,80% pada skala 1-5.

b. Prestasi Kerja ( $X_2$ )

**Tabel 2.** Sebaran Responden berdasarkan Prestasi Kerja

<b>Kategori (Skala 1 - 5)</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
Rendah (<3,00)	17	17,0
Sedang (3,00 - 4,00)	41	30,0
Tinggi (5,00)	42	53,0
Total	100	100,0
Rata-Rata	5,72	

Berdasarkan tabel 2 tersebut, dapat dilihat berdasarkan prestasi kerja pada kategori tinggi sebesar 53% yang tergolong tinggi sedangkan kategori rendah diperoleh sebesar 17% yang tergolong rendah. Untuk nilai rata-rata diperoleh sebesar 5,72% pada skala 1-5.

c. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

**Tabel 3.** Sebaran Responden berdasarkan Lingkungan Kerja

<b>Kategori (Skala 1 - 5)</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
Rendah (<3,00)	8	7,0
Sedang (3,00 - 4,00)	45	22,0
Tinggi (5,00)	47	71,0
Total	100	100,0
Rata-Rata	6,20	

Berdasarkan tabel 3 tersebut, dapat dilihat berdasarkan lingkungan kerja pada kategori tinggi sebesar 71% yang tergolong tinggi sedangkan kategori rendah diperoleh sebesar 7% yang tergolong rendah. Untuk nilai rata-rata diperoleh sebesar 6,20% pada skala 1-5.

d. Sarana dan Prasarana ( $X_4$ )**Tabel 4.** Sebaran Responden berdasarkan Sarana dan Prasarana

Kategori (Skala 1 - 5)	Frequency	Percent
Rendah (<3,00)	9	7,0
Sedang (3,00 - 4,00)	25	63,0
Tinggi (5,00)	66	30,0
Total	100	100,0
Rata-Rata	4,8	

Berdasarkan tabel 4 tersebut, dapat dilihat berdasarkan sarana dan prasarana pada kategori sedang sebesar 63% yang tergolong tinggi sedangkan kategori rendah diperoleh sebesar 7% yang tergolong rendah. Untuk nilai rata-rata diperoleh sebesar 4,8% pada skala 1-5.

## e. Motivasi Kerja (Y)

**Tabel 5.** Sebaran Responden berdasarkan Motivasi Kerja

Kategori (Skala 1 - 5)	Frequency	Percent
Rendah (<3,00)	15	10,0
Sedang (3,00 - 4,00)	25	26,0
Tinggi (5,00)	60	64,0
Total	100	100,0
Rata-Rata	10,8	

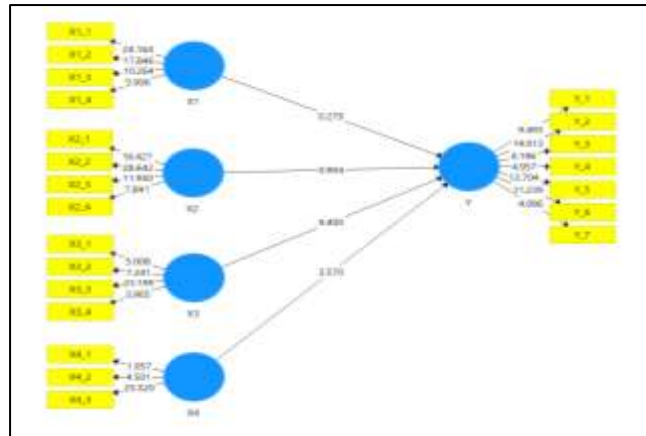
Berdasarkan tabel 5 tersebut, dapat dilihat berdasarkan gaya kepemimpinan pada kategori tinggi sebesar 64% yang tergolong tinggi sedangkan kategori rendah diperoleh sebesar 10% yang tergolong rendah. Untuk nilai rata-rata diperoleh sebesar 10,8% pada skala 1 sampai 5.

## 2. Analisis Inferensial

Analisis Inferensial dalam penelitian ini menggunakan *software SMARTPLS* dan melakukan analisis tentang *Structural Equation Modeling Based Variance (VB-SEM)*. *Outer Model* Atau Pengukuran Bagian Luar disebut juga sebagai model pengukuran. Uji *outermodel* bertujuan untuk menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Uji *outer model* ini menggunakan bantuan prosedur *PLS Algorithm*.<sup>16</sup> Pengujian *outer model* dapat dilihat berdasarkan gambar, sebagai berikut :

---

<sup>16</sup>Meiryani, *Memahami Uji Outer Model (Pengukuran Bagian Luar) Dalam Smart PLS*, (Binus University | Accounting, 2021).



**Gambar 1.** Outer Model SEM

Outer model adalah Model SEM yang menunjukkan besaran faktor muatan (*Loading Faktor*) setiap indikator variabel terhadap variabel lainnya yang berarti nilai koefisien berpengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

3. *Convergent Validity (Loading Factor)*

Uji Validitas *Convergent validity* bertujuan menentukan nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya.

**Tabel 6.** Outer Loading (*Convergent Validity*)

	Latent Variable 1	Latent Variable 2	Latent Variable 3	Latent Variable 4	Latent Y
X1.1	0.885				
X1.2	0.808				
X1.3	0.767				
X1.4	0.654				
X2.1		0.836			
X2.2		0.893			
X2.3		0.701			
X2.4		0.702			
X3.1			0.586		
X3.2			0.670		
X3.3			0.842		
X3.4			0.579		
X4.1				0.510	
X4.2				0.742	
X4.3				0.950	
Y.1					0.683
Y.2					0.788
Y.3					0.497
Y.4					0.670
Y.5					0.802
Y.6					0.791
Y.7					0.370

Sumber : Hasil analisis SMARTPLS 3.

Tabel 6 tersebut menunjukkan bahwa hasil analisis outer model diperoleh nilai outer loading pada masing-masing indikator variabel telah memenuhi nilai validitas dengan nilai  $>0,5$ . Oleh karena itu, model di atas dinyatakan valid.

#### 4. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan model bertujuan melihat tingkat validitas indikator dalam model reflektif. Nilai yang menjadi ukuran adalah *Average Variance Extracted (AVE)* dengan nilai diharapkan  $>0,5$ .

**Tabel 7.** Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepimimpinan ( $X_1$ )	0,770
Prestasi Kerja ( $X_2$ )	0,761
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,666
Sarana dan Prasarana ( $X_4$ )	0,735
Motivasi Kerja (Y)	0,675

Tabel 7 tersebut menunjukkan nilai AVE dari setiap variabel dalam penelitian sebesar  $>0,5$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam model SEM yang dianalisis dinyatakan valid.

#### 5. Reliabilitas Model

Untuk menentukan tingkat reliabilitas model SEM nilai yang digunakan adalah *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*. Reliabilitas jenis ini berfungsi untuk mengetahui tingkat reliabilitas internal dari indikator variable.

**Tabel 8.** Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* pada tiap variabel

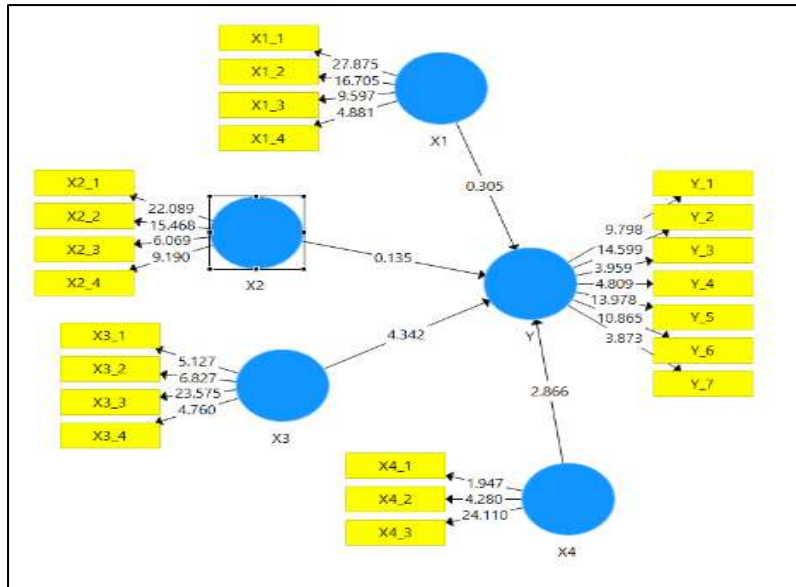
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,790	0,851
Prestasi Kerja ( $X_2$ )	0,764	0,844
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,594	0,756
Sarana dan Prasarana ( $X_4$ )	0,708	0,762
Partisipasi Pemilih (Y)	0,791	0,847

Standar nilai Cronbach's Alpha suatu variabel dinyatakan reliabel adalah  $>0,5$ , sedangkan standar nilai untuk *Composite Reliability* adalah  $>0,5$ . Berdasarkan nilai tabel 8 tersebut diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha  $>0,5$  dan nilai *Composite Reliability*  $>0,5$  sehingga dapat dinyatakan bahwa model SEM yang dianalisis telah reliabel.



## Analisis Inner Model

### 1. Inner Model SEM



**Gambar 3.** Inner Model SEM

Inner model SEM yang bertujuan untuk mengetahui nilai T hitung yang berguna untuk menilai tingkat signifikansi pengaruh variabel *independent* (X) terhadap variabel *Dependent* (Y) yang digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis.

### 2. Analisis T Statistik

Analisis T Statistik bertujuan untuk mengetahui nilai signifikansi berpengaruh diantara variabel yang diuji. Nilai T hitung yang lebih besar dari pada nilai T Tabel menunjukkan pengaruh variabel cukup kuat. Analisis inner model SEM dapat digunakan untuk melihat nilai besaran nilai  $T_{hitung}$  dan  $P_{value}$  yang juga menjadi ukuran kekuatan pengaruh variabel Independen terhadap dependen.

**Tabel 9.** Nilai T Variabel Independen terhadap variabel dependen

Pengaruh antar Variabel	T Statistics	T Tabel	P Values	Cut Off P Value
Gaya Kepemimpinan -> Motivasi Kerja	7,370	1,664	0,000	0,05
Prestasi Kerja -> Motivasi Kerja	6,534	1,664	0,000	0,05
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	3,553	1,664	0,000	0,05
Sarana & Prasarana -> Motivasi Kerja	2,939	1,664	0,003	0,05

Berdasarkan hasil analisis t Statistik sebagaimana ditampilkan pada tabel 9 tersebut, maka uji hipotesis terhadap variabel dependen dapat dinyatakan sebagai berikut:

a. Hipotesis 1 :

Diduga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis T statistik diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $7,370 > T_{tabel}$  sebesar  $1,664$  dengan nilai P Value sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis 1 diterima.

b. Hipotesis 2 :

Diduga bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis T statistik diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,534 > T_{tabel}$  sebesar  $1,664$  dengan nilai P Value sebesar  $0,000$  lebih kecil dari pada nilai *Cut off Value* sebesar  $0,05$  yang berarti Prestasi Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis 2 diterima.

c. Hipotesis 3 :

Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis T statistik diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,553 > T_{tabel}$  sebesar  $1,664$  dengan nilai P Value sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis 3 diterima.

d. Hipotesis 4 :

Diduga bahwa sarana dan prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis T statistik diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,939 > T_{tabel}$  sebesar  $1,664$  dengan nilai P Value sebesar  $0,003$  lebih kecil dari pada nilai *Cut off Value* sebesar  $0,05$  yang berarti Prestasi Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis 2 diterima.

### Analisis Determinan (R Square)

Analisis determinan bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama dalam memengaruhi variabel dependen. Hasil analisis determinan pada model SEM disajikan pada tabel berikut di bawah ini.

**Tabel 10.** Hasil analisis determinan terhadap variabel dependen

Pengaruh Variabel	R Square	R Square Adjusted
Motivasi Kerja (Y)	0,586	0,569

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Prestasi Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), Sarana dan Prasarana ( $X_4$ )

memengaruhi Motivasi Kerja (Y) sebesar 58,6% sedangkan 48,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil yang ditemukan pada beberapa analisis yang digunakan ditemukan hasil yang menunjukkan bahwa semua variabel ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan mendukung layanan administrasi, gaya kepemimpinan, prestasi kerja, lingkungan kerja, sarana dan prasarana pada IAIN Palopo.

Penelitian ini menambah banyak literatur motivasi kerja tenaga kependidikan, dan itu juga bermanfaat bagi sivitas akademika karena menunjukkan cara dan pengaruhnya dalam bekerja, loyalitas pegawai, kualitas kerja. Oleh karena itu, ini akan membantu pimpinan suatu perguruan tinggi dalam menganalisis apa saja motivasi oleh pegawai dalam bekerja di lingkungan kerja suatu instansi.

## **Daftar Pustaka**

- Andika et.al, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Tujuan Kerja Sebagai Variabel Intervensi Pada Pegawai Universitas*, Jurnal Manajemen Tools, Vol. 11(1), 2019.
- Ardian. Noni, *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*, JEPA: Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik, Vol. 4(2), 2019.
- Baharuddin et al., *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang*, Profit: Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6(2), 2012.
- Chandrarin, *Metode Riset Akuntansi: Pendekatan Kuantitatif*, <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/home/catalog/id/141638/slug/metode-ri-set-akuntansi-pendekatan-kuantitatif.html>.
- Effendi. Maya Syafriana dan Desnirita, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja: Studi Kasus Karyawan PT Danendra Agung Perkasa Jakarta*, IKRA-ITH Humaniora: Jurnal Sosial dan Humaniora, Vol. 2(1), 2018.
- Evelyn, et. al., *Pentingnya Motivasi Kerja Karyawan di Edu Smart Medan Tahun, 2021*, Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi, 2021.
- Feel. Nico Harumanu, et. al., *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Penelitian Ipteks, Vol. 3 (1), 2018.
- Jufrizen, *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Prosiding: The National Conferences Masnagement and Bussiness, 2018.

- Masambe. Fimce, et. al., *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado*, Jurnal EMBA: Jurnal Riset ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi, Vol. 3(3), 2015.
- Meiryani, *Memahami Uji Outer Model (Pengukuran Bagian Luar) Dalam Smart PLS*, Binus University | Accounting, 2021.
- Mulyadi and Pancasasti, *Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi*, TMJ: Technomedia Journal, Vol. 7(1), 2022.
- Munir. Andi Abdul, *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*, e Journa Katalogis, Vol 5(3), 2017.
- Prani et al., *Keterampilan Berpikir Kritis Siswa SMA Pada Materi Fluida Statis*, Seminar Nasional Pendidikan IPA, Vol 2, 2017.
- Putra. Wijaya et al., *Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah*, Ejournal STKIP Budidaya, 2022
- Zulkarnaen et al., *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung*, Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi, Vol. Vol. 2 (1), 2018.