

## ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal. Sesuai dengan tujuan penelitian untuk menjelaskan derajat keeratan dan besarnya signifikansi pengaruh secara empiris berdasarkan hasil analisis data, maka penelitian yang dilakukan termasuk jenis penjelasan. Data yang terkumpul dalam penelitian ini di olah dan di analisis dengan menggunakan Metode Kuantitatif. Berdasarkan data dan analisis yang telah dilakukan di lapangan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal, yaitu motivasi Kerja tidak valid untuk mengukur kinerja pegawai sehingga tidak dapat dilanjutkan dalam uji hipotesis, kepuasan kerja berpengaruh dan juga memiliki hubungan positif yang kuat terhadap kinerja pegawai, lingkungan Kerja memiliki hubungan positif yang kuat terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal, akan tetapi variabel tidak memiliki pengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai. Diperlukan adanya penerapan *reward* dan *punishment* yang jelas dan tegas demi peningkatan kinerja pegawai untuk setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan di lingkungan Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal.

Kata kunci: ilmu administrasi publik, penilaian kinerja pegawai, Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal

## ***ABSTRACT***

The purposes of this research are to know the effect of Work Motivation, Job Satisfaction, and Work Environment on Employee Performance and to explain the significance of the degree of closeness and the magnitude of the effect empirically based on data analysis in the Directorate-General of Rural Development. Along with the purposes, this research was conducted descriptively. The data, collected and analyzed, were using Quantitative Methods.

Based on data and analysis that has been done in the field, it can be concluded that the performance of employees in the Directorate General of Rural Development, which is the motivation Work is not valid to measure employee performance so it can not continue in hypothesis testing, job satisfaction have a strong positive relationship to employee performance, environmental Labour has a strong positive correlation to the staff's performance in the Directorate General of Rural Development, but the variable does not have a real influence on employees performance. It is required for implementing of *reward* and *punishment* clearly and decisively in order to improve employees performance for each program and activities undertaken within the Directorate General of Rural Development.

Keyword: public administration, employee performance measurement, Directorate-General of Rural Development