

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI PADA UNIT LABORATORY DAN  
SIMULATOR POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh :**

**WINARNO  
2018.MM.2.1934**

**PROGRAM PASCA SARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI PADA UNIT LABORATORY DAN  
SIMULATOR POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh :**

**WINARNO  
2018.MM.2.1934**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCA SARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**

**PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI PADA UNIT LABORATORY DAN SIMULATOR  
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR**

Oleh:

**WINARNO**

Telah dipertahankan di depan Penguji

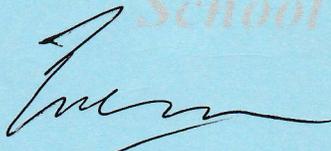
Pada tanggal 28 Mei 2021

Dinyatakan telah memenuhi syarat

**Menyetujui :**

**Komisi Pembimbing**

**Ketua,**



**Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si**

**Anggota,**



**Dr. Syafruddin Kitta, S.T., M.Si.**

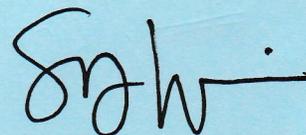
**Mengetahui :**

**Direktur PPS  
STIE Nobel Indonesia,**



**Dr. Maryadi, S.E., M.M.**

**Ketua Program Studi  
Magister Manajemen,**



**Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.**

**HALAMAN IDENTITAS**  
**MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

**JUDUL TESIS:**

*PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA UNIT LABORATORY DAN SIMULATOR POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR*

Nama Mahasiswa : Winarno  
NIM : 2018.MM.2.1934  
Program Studi : Magister Manajemen  
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

**KOMISI PEMBIMBING:**

Ketua : Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.  
Anggota : Dr. Syafruddin Kitta, S.T., M.Si.

**TIM DOSEN PENGUJI:**

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., M.M.  
Dosen Penguji 2 : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si  
Tanggal Ujian : 28 Mei 2021  
SK Penguji Nomor : 163/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Mei 2021

Mahasiswa,



Winarno

2018.MM.2.1934

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur dihaturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberuikan limpahan rahmat, berkah dan hidaya-NYA sehingga Tesis dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik IlmuPelayaran Makassar“ dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya serta menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. **Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.** selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, SE., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Sc.,Ak., C.A.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Prof. H. Saban Echdar, S.E., M.Si** selaku Ketua Komisi Pembimbing dan **Dr. Syafruddin Kitta, ST.,M.Si** selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.

5. Keluarga tercinta terkhusus Istri dan anak-anak yang senantiasa memberikan dukungan doa, nasehat, serta motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
6. Bapak/Ibu dosen, serta STAF Program Pascasarjana Program studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah diberikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
7. Teman-teman mahasiswa Program Studi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerjasamanya selama ini, dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-NYA atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya.

Amin

Makassar

Penulis

## ABSTRAK

**Winarno. 2021.** Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar (dibimbing oleh Saban Echdar dan Dr.Syafruddin Kitta)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar (2) pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan Kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar (3) pengaruh motivasi secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar (4) pengaruh lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dan dilaksanakan mulai bulan April-Mei 2021. Populasi penelitian adalah semua pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar yang berjumlah 86 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 86 orang pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kepuasan Kerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan Kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar (3) motivasi melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.(4) Lingkungan Kerja melalui Kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Kata kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai



## ABSTRACT

**Winarno. 2021.** *The Influence of Motivation and Work environment through job satisfaction on the Employee Performance at Laboratory and simulatory unit Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar (guided by Saban Echdar and Syafruddin Kitta).*

*This study aims to determine and analyze: (1) the influence of motivation and Work Environment partially on job satisfaction at Laboratory and simulatory unit Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar (2) the influence of motivation, work environment and job satisfaction partially on the employees performance at Laboratory and simulatory unit Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar (3) the direct and indirect influence of motivation through job satisfaction on the employees performance at Laboratory and simulatory unit Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar (4) the direct and indirect influence of work environment through job satisfaction on the employees performance at Laboratory and simulatory unit Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.*

*This research approach is a quantitative approach. The research was conducted on the employees at Laboratory and simulatory unit Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar and was conducted from April to may 2021. The research population is all employees at Laboratory and simulatory unit Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar which amounts to 86 people. The selection of samples in this study was conducted using saturated sampling method by determining all populations as a total sample of 86 employees. The analysis technique used is Path analysis.*

*The results showed that:1)There is a positive and significant influence of motivation and work environment partially on job satisfaction at Laboratory and simulatory unit Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar (2) There is a positive and significant influence motivation, work environment and job satisfaction partially on the employees performance at Laboratory and simulatory unit Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar (3) motivation through job satisfaction has a direct and significant influence on the employees performance at Laboratory and simulatory unit Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar (4) work environment through job satisfaction has a direct influence on the employees performance at Laboratory and simulatory unit Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar*

*Keywords: Motivation, work environment, job satisfaction and Employee Performance*



## DAFTAR ISI

Sampul Depan/Halaman Judul .....	i
Lembar Pengesahan .....	ii
Halaman identitas .....	iii
Pernyataan Orisinalitas Tesis .....	iv
Kata pengantar .....	v
Abstrak .....	vii
Abstract .....	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar .....	xv
Daftar Lampiran .....	xvi
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	12
2.2 Motivasi .....	18
2.2.1 Pengertian Motivasi .....	18
2.2.2 Jenis Motivasi.....	19
2.2.3 Teori Motivasi .....	22
2.2.4 Tujuan dan manfaat motivasi .....	27
2.2.5 Prinsip-prinsip dalam motivasi kerja .....	28
2.3 Lingkungan Kerja .....	29
2.3.1 Penegrtian Lingkungan Kerja.....	30
2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja .....	31
2.3.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja .....	33
2.3.4 Manfaat Lingkungan Kerja .....	35
2.4 Kepuasan Kerja .....	36

2.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	36
2.4.2	Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	37
2.4.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja .....	39
2.5	Kinerja .....	45
2.5.1	Pengertian Kinerja .....	45
2.5.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	47
2.5.3	Indikator-indikator Kinerja .....	49
2.5.4	Tujuan dan sasaran kinerja.....	51
<b>BAB III.</b>	<b>KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN .....</b>	<b>53</b>
3.1	Kerangka Konseptual.....	53
3.2	Hipotesis Penelitian .....	54
3.3	Defenisi Operasional Variabel .....	56
<b>BAB IV.</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>57</b>
4.1	Pendekatan Penelitian .....	57
4.2	Tempat Dan Waktu Penelitian .....	57
4.3	Populasi Dan Sampel Penelitian .....	57
4.3.1	Populasi.....	57
4.3.2	Sampel .....	58
4.4	Teknik Pengumpulan Data/Informasi .....	58
4.4.1.	Observasi.....	58
4.4.2.	Angket/Kuesioner.....	59
4.5	Jenis Dan Sumber Data .....	59
4.6	Metode Analisis Data .....	60
4.6.1.	Olah data statistik deskriptif .....	61
4.6.2.	Uji Instrumen Penelitian.....	61
4.6.3.	Uji Asumsi Klasik .....	62
4.6.4.	Uji Hipotesis .....	64
4.6.5.	Analisis Jalur .....	65
<b>BAB V.</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>67</b>
5.1	Hasil Penelitian.....	67
5.1.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	67

5.1.2 Deskriptif Responden .....	68
5.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	70
5.1.4 Uji Instrumen Penelitian .....	97
5.1.5 Uji Asumsi Klasik .....	102
5.1.6 Uji Hipotesis.....	104
5.1.7 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	119
5.2 Pembahasan.....	122
5.2.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja .....	122
5.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	124
5.2.3 Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai .....	126
5.2.4 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.....	128
5.2.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	129
5.2.6 Pengaruh motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai .....	131
5.2.7 Pengaruh lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.....	134
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN .....	138
6.1 Kesimpulan.....	138
6.2 Saran.....	139
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
5.1.	Jenis Kelamin Responden.....	68
5.2.	Tingkatan umur responden .....	69
5.3.	Pendidikan Responden .....	70
5.4.	Hasil kuesioner Motivasi X1.1 .....	71
5.5.	Hasil kuesioner Motivasi X1.2.....	71
5.6.	Hasil kuesioner Motivasi X1.3.....	72
5.7.	Hasil kuesioner Motivasi X1.4.....	72
5.8.	Hasil kuesioner Motivasi X1.5.....	73
5.9.	Hasil kuesioner Motivasi X1.6.....	73
5.10.	Hasil kuesioner Motivasi X1.7.....	74
5.11.	Hasil kuesioner Motivasi X1.8.....	74
5.12.	Hasil kuesioner Motivasi X1.9.....	75
5.13.	Hasil kuesioner Motivasi X1.10.....	75
5.14.	Deskripsi variabel motivasi.....	76
5.15.	Hasil kuesioner Lingkungan Kerja X2.1 .....	77
5.16.	Hasil kuesioner Lingkungan Kerja X2.2 .....	78
5.17.	Hasil kuesioner Lingkungan Kerja X2.3 .....	78
5.18.	Hasil kuesioner Lingkungan Kerja X2.4 .....	79
5.19.	Hasil kuesioner Lingkungan Kerja X2.5 .....	79
5.20.	Hasil kuesioner Lingkungan Kerja X2.6 .....	80
5.21.	Hasil kuesioner Lingkungan Kerja X2.7 .....	80
5.22.	Hasil kuesioner Lingkungan Kerja X2.8 .....	81
5.23.	Hasil kuesioner Lingkungan Kerja X2.9 .....	81
5.24.	Hasil kuesioner Lingkungan Kerja X2.10 .....	82
5.25.	Deskripsi instrumen Variabel Lingkungan kerja .....	83
5.26.	Hasil kuesioner Kepuasan Kerja Y1.1.....	84
5.27.	Hasil kuesioner Kepuasan Kerja Y1.2.....	84
5.28.	Hasil kuesioner Kepuasan Kerja Y1.3.....	85

5.29. Hasil kuesioner Kepuasan Kerja Y1.4.....	85
5.30. Hasil kuesioner Kepuasan Kerja Y1.5.....	86
5.31. Hasil kuesioner Kepuasan Kerja Y1.6.....	86
5.32. Hasil kuesioner Kepuasan Kerja Y1.7.....	87
5.33. Hasil kuesioner Kepuasan Kerja Y1.8.....	87
5.34. Hasil kuesioner Kepuasan Kerja Y1.9.....	88
5.35. Hasil kuesioner Kepuasan Kerja Y1.10.....	88
5.36. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja .....	89
5.37. Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y2.1 .....	91
5.38. Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y2.2.....	91
5.39. Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y2.3.....	92
5.40. Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y2.4.....	92
5.41. Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y2.5.....	93
5.42. Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y2.6.....	93
5.43. Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y2.7.....	94
5.44. Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y2.8.....	94
5.45. Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y2.9.....	95
5.46. Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y2.10.....	95
5.47. Deskripsi Variabel kinerja pegawai .....	96
5.48. Uji validitas variabel motivasi .....	98
5.49. Uji validitas variabel lingkungan kerja.....	98
5.50. Uji validitas variabel kepuasan kerja.....	99
5.51. Uji validitas variabel kinerja pegawai .....	100
5.52. Uji Reliabilitas variabel motivasi .....	101
5.53. Uji Reliabilitas variabel lingkungan kerja .....	101
5.54. Uji Reliabilitas variabel Kepuasan Kerja.....	101
5.55. Uji Reliabilitas variabel Kinerja Pegawai.....	102
5.56. Hasil analisis uji normalitas Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja pegawai .....	102
5.57. Hasil Uji analisis multikolinearitas Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja, melalui kepuasan kerja Terhadap kinerja Pegawai.....	103

5.58. Tabel 5.58 Hasil uji analisis heteroskedastisitas Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja, melalui kepuasan kerja Terhadap kinerja Pegawai ....	104
5.59. Hasil tabel Coefficients pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja..	105
5.60. Model summary pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	107
5.61. Hasil tabel Coefficients pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	108
5.62. Model summary Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja .	110
5.63. Hasil tabel Coefficients pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.	111
5.64. Model summary pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.....	113
5.65. Hasil tabel Coefficients pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	114
5.66. Tabel Model Summary Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	116
5.67. Hasil tabel Coefficients pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	117
5.68. Model summary Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai..	119
5.69. Hasil Coefficients Analisis Jalur Model 1 .....	120
5.70. Hasil Model summary analisis jalur model 1 .....	120
5.71. Hasil Coefficients Analisis Jalur Model 2 .....	121
5.72. Hasil Model summary analisis jalur model 2 .....	121

## DAFTAR GAMBAR

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
3.1.	Kerangka Konseptual .....	54
5.1.	Grafik Variabel Motivasi .....	76
5.2.	Grafik Variabel Lingkungan Kerja.....	83
5.3.	Grafik Variabel Kepuasan Kerja .....	90
5.4.	Grafik Variabel Kinerja Pegawai .....	97
5.5.	Diagram analisis jalur model struktur 1.....	121
5.6.	Diagram analisis jalur model struktur 2.....	122

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1	Surat penelitian	
2	Kuesioner	
3	Tabulasi Kuesioner	
4	Output Hasil Analiis	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

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. Teknologi produksi, pendanaan, koneksi pelanggan (pemasaran) semuanya dapat ditiru dengan mudah.

Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang merupakan asset perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena perkembangan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada dip perusahaan. Menurut Mila Badriyah (2015) “sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya liannya ”.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno “sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa)” Edy Sutrisno (2016). Oleh karena itu Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam rangka pencapaian tujuan disuatu perusahaan, dengan adanya kualitas sumber daya manusia dan kemampuan skill para pekerja dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar.

Sumber daya tersebut meliputi sumber daya alam, sumber daya keuangan, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, dan sumber daya manusia. Sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja. Oleh karena itu, instansi dituntut untuk lebih selektif dalam memilih sumber daya manusia yang berkinerja baik (Anwar, 2004).

Semakin baik kualitas pegawai suatu instansi maka semakin tinggi daya saing instansi tersebut terhadap instansi lainnya. Pegawai adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga suatu instansi harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan pegawai yang kompeting dan berdaya saing tinggi.

Pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai disuatu lingkungan instansi, pada dasarnya berlangsung dalam kondisi pegawai sebagai manusia. Dimana suasana batin atau psikologi seorang pegawai sebagai individu dalam masyarakat Organisasi atau instansi yang menjadi lingkungan kerjanya, sangat berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaannya (Rachmawati, 2008). Instansi dalam hal ini Organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola Organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap perusahaan, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang

lingkup karyawan. Menurut Schuler “tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki tingkat kualitas kehidupan, serta meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal”. Selain itu manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk membantu para manajer fungsional supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif.

Dasar-dasar pengelolaan manusia juga dapat ditiru. Namun organisasi yang paling efektif mencari cara-cara unik untuk menarik, menahan, dan memotivasi para karyawannya sebagai sumber daya manusia. Terminology sumber daya manusia (human resources) merujuk kepada orang-orang di dalam organisasi. Menurut Simamora (2006:4) manajemen sumber daya merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2010:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dari pihak lain.

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Menurut Robbins dalam (Irviani & Fauzi, 2018) menyatakan “motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan”.

Menurut Stefan Invanko dalam (Hamli Arif Yusuf, 2018) “mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan, motivasi adalah sebab dari tindakan”.

Dari beberapa penelitian motivasi kerja yang sudah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi, kinerja yang tinggi juga diperkuat dengan adanya dimensi-dimensi lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja adalah lingkungan kerja dimana pegawai tersebut bekerja, Seperti halnya yang diungkapkan oleh Stephen P. Robbins (2001:150) bahwa “ Kepuasan kerja salah satunya ditentukan oleh kondisi kerja yang mendukung “lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para pegawai merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibanya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat pegawai tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman. Bisa

disimpulkan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi gairah dan semangat kerja pegawai saat bekerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins dan Judge, 2008).

Richard et al., (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Dalam hal ini, yang dimaksud dengan sikap tersebut adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti pengawasan supervise, gaji, kondisi kerja, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kerja yang adil dan tidak merugikan, hubungan sosial di dalam pekerjaan yang baik, penyelesaian

yang cepat terhadap keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap pegawai.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Wagner dan Hollenbeck (2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau pernyataan emosi yang positif dari hasil pemenuhan suatu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Sedangkan menurut Wilsom (2012) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja sangat diperlukan dan penting artinya bagi organisasi, karena setiap pegawai yang merasa puas diharapkan akan dapat bekerja pada kapasitas penuh (full capacity), sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya jika pegawai tidak merasa puas dalam kinerjanya maka akan terjadi kondisi penurunan kinerja mereka.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Fahmi (2017) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Levinson dalam Marwansyah (2012:229) “Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Sedangkan menurut Sudarmanto (2011:9) “Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap kepuasan kerja Pada Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap kepuasan kerja Pada Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar?
3. Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar?
4. Apakah Lingkungan kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Pada Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Pada Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh Motivasi Terhadap kepuasan kerja Pada Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kepuasan kerja Pada Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
4. Untuk mendeskripsikan pengaruh kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
5. Untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja Pada Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
6. Untuk mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja Pada Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
7. Untuk mendeskripsikan pengaruh kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

#### **a. Bagi Instansi**

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga sehingga dapat mendorong motivasi karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.

#### **b. Bagi Penulis**

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan, sebagai awal penelitian lanjutan, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada STIE Nobel Indonesia Makassar.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Sebagai bahan pertimbangan untuk Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dalam menentukan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mengetahui faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Habibi dengan judul **Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang (2018)**  
Penelitian berdasarkan pada kondisi kinerja karyawan dari waktu ke waktu yang semakin luas, sehingga perusahaan harus membuka strategi baru dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Adapun yang menjadi masalah penelitian ini adalah pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Palembang. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel : pelatihan (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y). Pada penelitian ini data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner terhadap 60 responden karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Palembang dengan teknik pengambilan sampel jenuh, kemudian dilakukan analisis terhadap kuesioner meliputi uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.

Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Palembang. Kata kunci: Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

2. Penelitian juga dilakukan oleh Indra yang berjudul **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelni Cabang Semarang (2019)**. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dan hasil kerjanya. Ada banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti: berkaitan dengan pengawasan, kemampuan, kompensasi, dan komunikasi internal yang kesemuanya itu sangat mempengaruhi terjadinya kinerja karyawan. Pada penelitian ini akan di analisis empat variabel penelitian yaitu motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai independen variabel yang mempengaruhi dependen variabel yaitu kinerja karyawan. Pada penelitian ini obyek yang diambil adalah semua karyawan PT. PELNI Cabang Semarang. Sumber data meliputi data primer dan sekunder. Sampel pada penelitian ini adalah 41 responden yang merupakan semua karyawan yang bekerja di PT. PELNI Cabang Semarang. Metode penelitian yang digunakan adalah (metode sensus). Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik regresi linier berganda

dan dengan alat bantu statistik SPSS 22.0. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan ( $t$  hitung = 3,199 >  $t$  tabel = 2,0281), disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ( $t$  hitung = 2,992 >  $t$  tabel = 2,0281), kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ( $t$  hitung = 4,107 >  $t$  tabel = 2,0281) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ( $t$  hitung = 3,238 >  $t$  tabel = 2,0281) sedangkan koefisien determinasi mendapatkan nilai Adjusted R square sebesar 0,596 dengan demikian 59,6% kinerja karyawan dijelaskan oleh 4 variabel tersebut, sedangkan sisanya 40,4% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak termasuk didalam penelitian ini.

3. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kamdi dengan judul **Analisis Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelayaran Dasa Karindo Utama Semarang (2020)**. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti Motivasi, Kepemimpinan dan Beban Kerja. Dari ketiganya memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dengan hasil yang memuaskan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh faktor motivasi, kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelayaran Dasa Karindo Utama Semarang baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini, populasi penelitian adalah karyawan PT. Pelayaran Dasa Karindo Utama Semarang dengan jumlah

sampel 100 responden (sampel). Variabel penelitian ini terdiri dari: Variabel Independen Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Beban Kerja (X3) serta Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y). Metode pengumpulan data yang digunakan dengan metode kuesioner. Hasil Analisis dengan alat statistik program SPSS v.22 diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 1.674 + 0.308.X1 + 0.394.X2 + 0.217.X3 + \mu$ . Hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara individual maupun parsial antara motivasi terhadap kinerja pegawai ( $t$  hitung 3,990 >  $t$  tabel 1,98447), Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai ( $t$  hitung 4,542 >  $t$  tabel 1,98447) dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan ( $t$  hitung 2,493 >  $t$  tabel 1,98447). Dan pengaruh ketiga variabel penelitian tersebut sangat kuat dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 54,6% terhadap kinerja karyawan dan 45,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini.

4. Penelitian lain juga dilakukan oleh Kartika Ageng Dzikrina dengan judul **Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pelayaran Di Pelabuhan Tanjung** (2018). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karyawan perusahaan pelayaran di Pelabuhan Tanjung Bonang Rembang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan pelayaran di Pelabuhan Tanjung Bonang

Rembang dengan jumlah sebanyak 47 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner. Data diuji dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 22 yaitu untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja dan perkembangan kinerja karyawan perusahaan pelayaran di Pelabuhan Tanjung Bonang Rembang. Hasil penelitian didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 3.657 + 0.329X_1 + 0.334X_2 - 0.044X_3 + 0.293X_4$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, pengembangan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif berpengaruh pada kinerja karyawan.

5. Penelitian yang dilakukan Sri Dwini Astuti yang berjudul **Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Ditinjau Dari Kinerja Pegawai Pada Akademi Pelayaran Nasional Surakarta (2019)**. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan : (1) Adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Akademi Pelayaran Nasional Surakarta. (2) Adanya Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Akademi Pelayaran Nasional Surakarta. (3) Adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Akademi Pelayaran Nasional Surakarta.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan eksperimen, yaitu untuk mencari tingkatan pengaruh dan hubungan dari masing masing

variable. Populasi berjumlah 30 orang yaitu 21 Dosen dan 9 karyawan. Alat pengumpul data menggunakan angket. Sebelum angket digunakan maka di lakukan uji coba terlebih dulu, Dari hasil uji coba untuk data Gaya Kepemimpinan yang tidak palid 3 butir data Motivasi 1 butir dan Kinerja Pegawai 1 butir dan ketiganya juga Reliabel. Pengujian hipotesis menggunakan Regresi Ganda Dua Prediktor. Sebelumnya dilakukan uji persyaratan terlebih dulu yaitu uji normalitas. Dari uji normalitas menggunakan Chi Kuadrat untuk ketiga data yaitu: 1). Gaya Kepemimpinan, 2). Motivasi Kerja, 3). Kinerja Pegawai dari ketiga data tersebut semuanya Berdistribusi Normal.

Dari hasil perhitungan menggunakan regresi ganda dua prekditor diperoleh persamaan  $Y = 48,9 + 0,6138 X_1 - 0,0543 X_2$  , ini berarti Kinerja Pegawai akan naik bila motivasi ditingkatkan, dan akan turun jika Gaya Kepemimpinan ditngkatkan. Jadi jika Gaya kepemimpinan dan Motivasi ditingkatkan sampai nilai tertentu (misal 10) maka kinerja pegawai akan menjadi 54, 495. Sehingga dapat disimpulkan: (1) Ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Akademi Pelayaran Nasional Surakarta, (2) Ada pengaruh signifikan antara motivasi dengan Kinerja Pegawai pada Akademi Pelayaran Nasional Surakarta. (3) Ada pengaruh interaksi antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Akademi Pelayaran Nasional Surakarta.

## 2.2 Motivasi

### 2.2.1 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. (Uno, Hamzah. B, 2013)

Motivasi perilaku manusia diatur oleh proses biomolekuler yang terjadi pada sistem *reward* mesolimbik sebagai bagian sistem limbik yang menentukan cirri (*trait*) emosional perilaku. Sementara itu, ekspresi perilakunya dikendalikan korteks prefrontalis. Karena semua proses biomolekular dikendalikan oleh gen, dapat dideduksi bahwa factor genetic berperan dalam tumbuh kembang perilaku manusia. (Nurdin, Adnil Edwin, 2011)

Rivai & Sagala (2014) berpendapat bahwa motivasi ialah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Hasibuan (2016) menyebutkan bahwa motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal.

Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya adalah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu

kegiatan untuk mencapai tujuannya. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.

Motivasi juga dapat dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan. Motivasi lebih dekat pada mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dengan kata lain, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap seseorang atau orang-orang sebagai anggota masyarakat. Motivasi dapat juga diartikan sebagai proses untuk mencoba memengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinnnya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dahulu. (Uno, Hamzah. B, 2013)

### **2.2.2 Jenis motivasi**

#### **1. Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik ialah motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri. Motivasi ini terkadang muncul tanpa adanya pengaruh dari luar. Biasanya seseorang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk

mengambil tindakan. Bahkan, mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi oleh orang lain.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik adalah:

a. Kebutuhan.

Seseorang melakukan kegiatan atau aktivitas didasari dari adanya faktor-faktor kebutuhan.

b. Harapan.

Seseorang termotivasi oleh adanya harapan yang bersifat pemuasan diri. Keberhasilan dan harga diri meningkat dan menggerakkan seseorang menuju pencapaian tujuan.

c. Minat.

Minat merupakan suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh.

## 2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya pengaruh dari luar diri seorang tersebut. Motivasi ini memiliki pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini dapat berupa uang, bonus, insentif, promosi jabatan, penghargaan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang dari tidak mau hingga mau melakukan sesuatu hal.

Faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik antara lain ialah :

a. Dorongan keluarga.

Dorongan keluarga merupakan salah satu faktor pendorong (reinforcing factor) yang mampu mempengaruhi perilaku seseorang.

b. Lingkungan.

Lingkungan merupakan tempat dimana seseorang tinggal atau pun tempat seseorang bekerja. Lingkungan memiliki peranan yang besar dalam memotivasi seseorang.

c. Imbalan.

Seseorang dapat termotivasi dengan disediakannya imbalan setelah ia melakukan suatu aktivitas atau kegiatan tertentu.

Menurut Winardi (2016) Motivasi kerja dibagi menjadi beberapa jenis.

Jenis-jenis motivasi dapat bersifat negatif dan positif, yakni:

- a. Motivasi Positif, yang kadang-kadang dinamakan “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (anxiety reducing motivation) atau “pendekatan wortel” (the carrot approach) di mana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan
- b. Motivasi Negatif, yang sering kali dinamakan “pendekatan tongkat pemukul” (the stick approach) menggunakan ancaman hukuman (teguran-teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andai kata kinerja orang bersangkutan di bawah standar.

### 2.2.3 Teori Motivasi

#### 1. Teori X dan Y Mc Gregor

Douglas McGregor menganalisa mengenai pandangan yang berbeda mengenai seseorang dan bagaimana mereka harus termotivasi. Teori X adalah pandangan tradisional bahwa manusia tidak suka pekerjaan dan keinginan untuk menghindari tanggung jawab. Oleh karena itu, untuk memotivasi karyawan tersebut dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, diarahkan, hukuman yang tegas supaya mereka melakukan upaya yang optimal untuk tujuan organisasi. Sebaliknya, teori Y menekankan bahwa seseorang tersebut telah senang terhadap pekerjaannya. Mereka lebih mampu untuk mengarahkan diri, menerima bahkan mencari tanggung jawab dan mereka akan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Memotivasi karyawan tersebut dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama dan keikutsertaan dalam pengambilan keputusan.

#### 2. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Maslow mendasarkan konsep hirarki kebutuhan pada dua prinsip. Pertama, kebutuhan-kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hirarki dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi. Kedua, suatu kebutuhan yang telah terpenuhi berhenti menjadi motivator utama dari perilaku. Teori kebutuhan Maslow ada 5 tingkatan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis meliputi makan, minum, gula, garam, protein dan kebutuhan istirahat. Kebutuhan fisiologis ini sangat kuat, karena manusia akan memenuhi kebutuhan ini untuk mempertahankan hidupnya.

- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni perlindungan, stabilitas, proteksi, struktur hukum, keteraturan, batas, kebebasan dari rasa takut dan cemas.
- c. Kebutuhan cinta atau sosial. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan sosial, kebutuhan akan teman, dicintai, dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya. Kebutuhan dimiliki ini terus penting sepanjang hidup.
- d. Kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan akan penghargaan diri, dari rekan maupun atasan.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan menjadi sesuatu yang orang itu mampu mewujudkannya secara maksimal seluruh bakat kemampuan potensinya. Aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya sendiri (self fulfillment), untuk menyadari semua potensi dirinya, dan untuk menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak prestasi potensinya.

Menurut Maslow, manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki. Dalam tingkatan ini, kebutuhan pertama yang harus dipenuhi terlebih dahulu adalah kebutuhan fisiologis, seperti balas jasa, istirahat dan sebagainya. Setelah kebutuhan pertama dipuaskan, kebutuhan yang lebih tinggi berikutnya akan menjadi kebutuhan utama, yaitu kebutuhan akan keamanan dan rasa aman. Kebutuhan ketiga akan muncul setelah kebutuhan kedua terpuaskan.

Proses ini berjalan terus sampai terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri, dimana manajemen dapat memberikan insentif untuk memotivasi hubungan kerja sama, kewibawaan pribadi serta rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil prestasi yang tinggi dari karyawan. Proses di atas menunjukkan bahwa kebutuhan–kebutuhan saling tergantung dan saling menopang. Kebutuhan yang telah terpuaskan akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku, digantikan kebutuhan–kebutuhan selanjutnya yang mendominasi. Tetapi meskipun suatu kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku dan tidak hilang, hanya intensitasnya lebih kecil.

### 3. Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg membedakan dua faktor yang mempengaruhi semangat para karyawan yaitu dengan hygiene factors dan motivation factors. Kedua faktor tersebut membahas mengenai apa pengaruh dari seseorang untuk merasa puas atau tidak puas. Manajer yang ingin menghilangkan faktor ketidakpuasan pada karyawan dapat membuat sebuah inisiatif dengan menggunakan hygiene factors yaitu dengan aturan-aturan administrasi dan kebijakan perusahaan, kondisi kerja, supervisi, kompensasi dan sebagainya.

Bila dari semuanya itu berjalan dengan baik maka tidak ada ketidakpuasan. Bila manajer ingin memotivasi para pekerja Herzberg menekankan pada faktor intrinsik atau motivator yang berupa penghargaan, kenaikan pangkat, dan kesempatan untuk berkembang. Bila semua dapat dirasakan oleh para karyawan, maka akan diperoleh pula kepuasan.

#### 4. Teori ERG

Clyton Alderfer mengemukakan teori motivasi yang dikenal dengan akronim “ERG” yang diambil dari huruf-huruf pertama pada tiga istilah yaitu: E= Existence (kebutuhan akan eksistensi) R= Relatedness (kebutuhan berhubungan dengan pihak lain) G= Growth (kebutuhan akan pertumbuhan) Jika makna tiga istilah tersebut didalami akan tampak dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer. Karena “Existence” dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow; “Relatedness” senada dengan hierarki kebutuhan ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan “Growth” mengandung makna sama dengan “self actualization” menurut Maslow.

Kedua, teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan tampak bahwa semakin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan.

Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar. Tampaknya pandangan ini didasarkan kepada sifat pragmatisme oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan antara lain memusatkan perhatiannya kepada hal-hal yang mungkin dicapainya.

## 5. Teori Mc Clelland

Cara alternatif mengklasifikasikan kebutuhan dikembangkan oleh McClelland, yang didasarkan terutama pada studi manajer. Dia mengidentifikasi tiga kebutuhan sebagai yang paling penting:

- a. Need for Achievement, didefinisikan sebagai kebutuhan kompetitif sukses diukur terhadap standar pribadi.
- b. Need for Affiliation, didefinisikan sebagai kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, ramah tamah, dan karib.
- c. Need for Power, didefinisikan sebagai kebutuhan untuk mengendalikan atau mempengaruhi orang lain.

Individu yang berbeda memiliki tingkat yang berbeda dari kebutuhan ini. Beberapa memiliki kebutuhan yang lebih besar untuk pencapaian diri, yang lain memerlukan untuk afiliasi yang kuat, dan masih orang lain yang memerlukan kekuasaan.

## 6. Teori Harapan

Teori ini dikemukakan oleh Victor Vroom, memfokuskan pada tiga hubungan, yaitu:

- a. Hubungan upaya-kinerja.

Probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu akan mendorong kinerja.

- b. Hubungan kinerja-ganjaran.

Derajat sejauh mana individu meyakini bahwa kinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya output yang diinginkan.

c. Hubungan ganjaran-tujuan pribadi.

Derajat sejauh mana ganjaran organisasional memenuhi tujuan pribadi seorang individu dan daya tarik ganjaran potensial untuk individu.

Dalam teori ini, kuatnya kecenderungan bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan akan diikuti oleh suatu hasil tertentu. Teori pengharapan membantu menjelaskan mengapa banyak karyawan yang tidak termotivasi pada pekerjaan mereka dan semata-mata melakukan hal tersebut hanya untuk menyelamatkan diri. Teori ini menyatakan bahwa individu mendasarkan keputusan tentang perilaku pada harapan mereka.

#### **2.2.4 Tujuan dan Manfaat Motivasi**

Terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi menurut Malayu (2015) antara lain :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian diatas tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan ataupun keinginan organisasi

### **2.2.5 Prinsip-prinsip dalam motivasi kerja**

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Syaiful dan Aswan (2010), diantaranya yaitu:

#### **1. Prinsip Partisipasi**

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

#### **2. Prinsip Komunikasi**

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

#### **3. Prinsip mengakui andil bawahan**

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

#### **4. Prinsip pendelegasian wewenang**

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap

pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin

#### 5. Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahannya, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas penulis sampai pada pemahaman bahwa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip mengakui andil bawahan, prinsip pendelagasian wewenan dan prinsip pemberi perhatian

### **2.3 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli : Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari -hari. Sedangkan menurut Budi W. Soetjipto (2008) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada pada dilingkungan para pekerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap dirinya dalam melakukan pekerjaannya seperti kelembapan, suhu, temperatur, penerangan, kebisingan, kebersihan, serta kelengkapan alat-alat yang digunakan.

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja merupakan tempat pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif yang dapat memberikan rasa aman sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai.

Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Budi W. Soetjipto (2008) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

### **2.3.2 Jenis-jenis lingkungan kerja**

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek -aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2014) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

#### **1. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a.) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b.) Tersedianya peralatan kerja yang memadai
- c.) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d.) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e.) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

## 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan\

### 2.3.3 Dimensi dan indikator lingkungan kerja

Lingkungan kerja di perusahaan atau perkantoran terbagi ke dalam dua dimensi yaitu :lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

#### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

##### a.) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya

##### b.) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

##### c.) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d.) Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu

a.) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b.) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c.) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara

karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula

Sedangkan indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2006) adalah sebagai berikut:

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
- d. Tersedianya fasilitas untuk karyawan

#### **2.3.4 Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2014), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja

## **2.4 Kepuasan kerja**

### **2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual.

Menurut Abdurrahmat (2006) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

Menurut Handoko kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para karyawan. Variabel lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan, diantaranya motivasi untuk bekerja, tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya. Pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja bagi pelakunya ialah pekerjaan yang dirasa menyenangkan untuk dikerjakan (Supriyanto & Machfudz,

2010). Sebaliknya, pekerjaan yang tidak menyenangkan untuk dikerjakan merupakan indikator dari rasa ketidakpuasan dalam bekerja (Bangun, 2012).

Menurut Achmad dkk (2010), kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerjanya ialah karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan lainnya. Sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi perusahaan berupa kemangkiran karyawan, perputaran kerja, kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, terganggu kesehatan fisik dan mental karyawannya.

Dari pernyataan beberapa ahli di atas mengenai pengertian kepuasan kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

#### **2.4.2 Aspek-aspek Kepuasan Kerja**

Abdurrahmat (2006) memaparkan bahwa indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil. Jadi apabila

kedisiplinan, moral kerja dan turnover karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut berkurang.

Menurut Abdus (2014) kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan beberapa hal berikut ini :

1. Isi pekerjaan, menampilkan pekerjaan yang aktual sehingga dapat dikontrol dengan baik
2. Organisasi dan manajemen
3. Supervisi
4. Kesempatan untuk maju
5. Kondisi pekerjaan
6. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti mendapatkan bonus/ insentif

Sondang (2001) juga memaparkan beberapa aspek dari kepuasan kerja, diantaranya adalah :

1. Prestasi kerja karyawan yang rendah
2. Tingkat kemangkiran yang tinggi
3. Keinginan pindah kerja yang tinggi

Schermerhorn (2005) menyatakan bahwa ada lima aspek dalam kepuasan kerja :

1. Pekerjaan itu sendiri.

Aspek ini mengacu bagaimana sebuah pekerjaan memiliki daya tarik untuk dikerjakan dan diselesaikan. Pekerjaan tersebut juga bisa dijadikan sebagai kesempatan untuk belajar dan mengemban tanggungjawab.

## 2. Pengawas (supervisi).

Aspek ini menunjukkan sejauh mana kemampuan penyelia dalam menunjukkan kepedulian pada karyawan seperti memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

## 3. Rekan kerja.

Sumber kepuasan kerja yang paling sederhana ialah memiliki rekan kerja yang kooperatif. Rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif.

## 4. Kesempatan promosi.

Berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk lebih maju dalam organisasi. Promosi atas dasar senioritas akan memberikan kepuasan berbeda bila dibandingkan promosi atas dasar kinerja.

## 5. Gaji

Gaji merupakan imbalan yang diperoleh berdasarkan hasil/usaha kerja yang dilakukan. Gaji digunakan karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya termasuk sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan hidup yang tercukupi akan dapat memberikan kepuasan dalam diri karyawan.

### **2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Abdus (2014) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi 2 kelompok, diantaranya :

1. Faktor instrinsik

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.

2. Faktor ekstrinsik

Menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Abdurrahmat (2006) diantaranya :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Berat ringannya pekerjaan
3. Suasana dan lingkungan pekerjaan
4. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
5. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
6. Sikap pekerjaan monoton atau tidak
7. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Menurut As'ad indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja (Supriyanto & Machfudz, 2010), yaitu :

1. Kepuasan finansial

Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/ upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.

## 2. Kepuasan fisik

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.

## 3. Kepuasan sosial

Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar perusahaan. Hubungan antar karyawan menjadi aspek penting dalam memenuhi kebutuhan spiritualnya. Karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi.

## 4. Kepuasan psikologi

Merupakan indikator yang berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan. Hal ini mencakup ketentraman/kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap kerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat.

Menurut Bisen dan Priya, terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja (Kaswan, 2015) adalah :

### 1. Faktor-faktor yang terkait dengan pegawai

#### a. Usia.

Pegawai dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada pegawai yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan

mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.

b. Jenis kelamin.

Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.

c. Lamanya pengabdian.

Pegawai pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.

d. Kepribadian.

Pegawai yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.

e. Orang yang bergantung.

Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar.

f. Ambisius.

Ketika kinerja dan ambisi pegawai tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

g. Kemampuan mental.

Jika pegawai memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

2. Faktor-faktor yang terkait dengan pemberi kerja, organisasi atau perusahaan

a. Gaji

Sejumlah gaji yang diterima haruslah sebanding dengan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja.

b. Kesempatan promosi.

Jika pegawai tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, maka hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan. Promosi yang tidak tepat waktu juga bisa menimbulkan ketidakpuasan.

c. Rasa aman.

Jika pegawai memiliki rasa aman secara sosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum diantara para pegawai.

d. Pengawas/penyelia.

Jika penyelia suportif, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan diantara pegawai. Pegawai akan menunjukkan loyalitas, dan ketulusan terhadap penyelia. Sikap pegawai terhadap pekerjaan secara keseluruhan akan berubah jika penyelia baik.

3. Faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri

a. Kondisi kerja.

Pegawai mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai. Cahaya, ventilasi, kelembaban, temperature, kebersihan, lokasi, dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.

b. Ketrampilan.

Pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat diantara para pegawai. Makna, status, dan tanggungjawab dipengaruhi oleh ketrampilan pekerjaan. Semakin banyak pegawai melakukan pekerjaan trampil, maka semakin puas pegawai tersebut.

c. Hubungan dengan rekan kerja.

Semakin pegawai terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.

d. Lokasi tempat kerja.

Jika tempat kerja berlokasi dekat dengan fasilitas-fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas media, fasilitas hiburan, fasilitas transportasi, dan banyak lagi fasilitas lain yang mudah dijangkau, maka pegawai memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.

e. Pekerjaan itu sendiri.

Jika pekerjaan dirotasi, pegawai memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin.

Beberapa ahli telah memaparkan teorinya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sehingga, peneliti dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti usia, jenis kelamin, kepribadian, tingkat stress kerja dan lamanya mengabdikan pada perusahaan tersebut. Kemudian, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari luar diri karyawan, ialah gaji yang diperoleh, kondisi lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan ataupun dengan rekan sekerjanya, dan kesempatan mendapatkan promosi.

## **2.5 Kinerja**

### **2.5.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016) "Kinerja adalah hasil kerja

karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Fahmi (2017) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Menurut Torang (2014) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi

Menurut Mangkunegara (2009) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2010) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Rivai (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sementara menurut Simanjuntak (2010), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris performance. Istilah performance sering di Indonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu. (Wirawan, 2009)

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

### **2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

### 1. Faktor Kemampuan (Ability).

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

### 2. Faktor Motivasi (Motivation).

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Pendapat William Stern dalam teorinya tersebut (Mangkunegara (2009), sebenarnya merupakan perpaduan dari pandangan teori hereditas dari Schopenhauer dan teori. Penulis, sependapat dengan pandangan teori konvergensi dari William Stern bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya.

#### 1. Faktor Individu.

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah).

Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

## 2. Faktor Lingkungan Organisasi.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

### **2.5.3 Indikator-Indikator Kinerja**

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

#### 1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

## 9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan

### **2.5.4. Tujuan dan sasaran kinerja**

Tujuan kinerja menurut Wibowo (2011) adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Menurut Wibowo (2010) ada beberapa tingkatan tujuan antara lain:

1. Corporate level merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan nilai-nilai dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk di capai.
2. Senior manajemen level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Business-unit, functional atau departement level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau depertemen.
4. Team level merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.

5. Individual level yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

Menurut Mangkunegara (2009), adapun bagi para pegawai, tujuan pelaksanaan manajemen kinerja adalah:

1. Membantu para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan.
2. Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.
3. Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai.
4. Pegawai memperoleh pemahaman yang baik mengenai pekerjaan dan tanggung jawab kerja mereka.

## **BAB III**

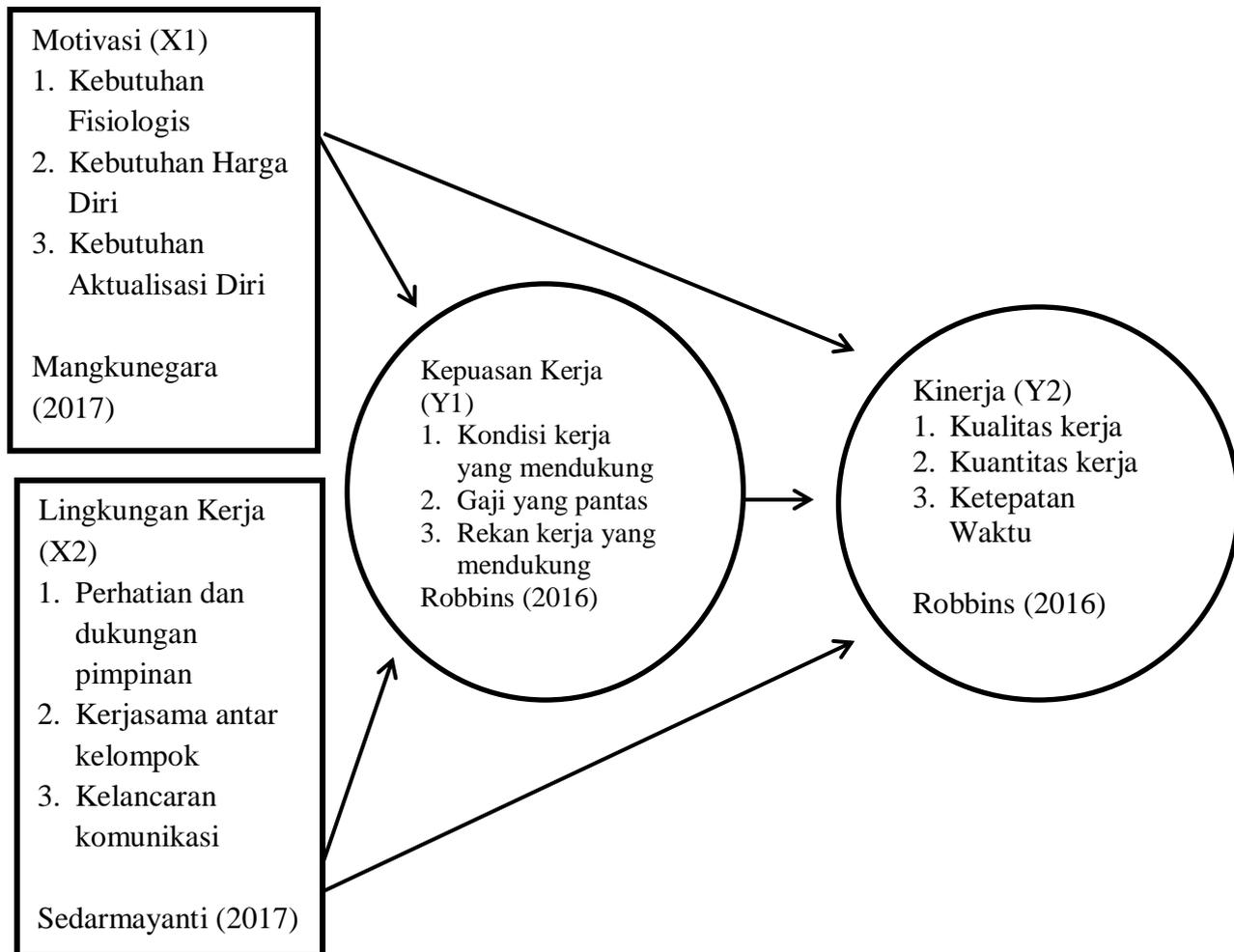
### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **3.1 Kerangka Konseptual**

Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih ( Sugiyono, 2014). Kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antaravariabel-variabel penelitian yaitu antara variabel bebas dengan variabel terikat (Erlina, 2008). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kerangka konseptual merupakan gambaran hubungan antara variabel-variabel yang akan digunakan, diteliti dan dianalisis dalam suatu penelitian.

Dalam penelitian ini terdapat 2 (Dua) variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) yang diperkirakan mempengaruhi baik secara simultan maupun parsial terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y), kemudian waktu Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi (Z) yang diperkirakan mampu berpengaruh secara langsung dan tidak langsung antara variabel independen dengan variabel dependen.

Berdasarkan latar belakang, landasan teori, pernyataan-pernyataan tentang kerangka konseptual, serta variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka dibangun suatu kerangka konseptual yang akan diteliti seperti ditunjukkan pada gambar 3.1:



**Gambar 3.1**  
**Kerangka konseptual**

### 3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan paparan tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan pada unit laboratory dan simulator politeknik ilmu pelayaran makassar.
- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada unit laboratory dan simulator politeknik ilmu pelayaran makassar
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada unit laboratory dan simulator politeknik ilmu pelayaran makassar
- H4 : Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung antara Motivasi terhadap kinerja karyawan pada unit laboratory dan simulator politeknik ilmu pelayaran makassar
- H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh secara tidak langsung antara Motivasi terhadap kinerja karyawan pada unit laboratory dan simulator politeknik ilmu pelayaran makassar
- H6 : Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada unit laboratory dan simulator politeknik ilmu pelayaran makassar
- H7 : Kepuasan Kerja berpengaruh secara tidak langsung antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada unit laboratory dan simulator politeknik ilmu pelayaran makassar

### 3.3 Defenisi Operasional Variabel

#### 1. Motivasi

Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

#### 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok demi untuk mencapai target perusahaan.

#### 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

#### 4. Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam Saban Echdar (2017) Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Penggunaan metode kuantitatif dimaksudkan untuk menemukan dan mengumpulkan data yang valid, akurat, signifikan serta sesuai dengan masalah yang diangkat sehingga mampu menjawab permasalahan yang dihadapi serta mampu menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian.

#### **4.2 Tempat Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dan dilaksanakan pada bulan April-Mei 2021.

#### **4.3 Populasi Dan Sampel Penelitian**

##### **4.3.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Target populasi dalam penelitian ini adalah para Pegawai Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar yang berjumlah 86 orang.

### **4.3.2. Sampel**

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmojo, 2005). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability* yaitu *sampling jenuh* yaitu teknik dalam menentukan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel atau juga sering disebut sebagai sensus. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi penelitian relatif kecil.

Berdasarkan perhitungan dari sensus atau *sampling jenuh* dengan jumlah responden seluruh karyawan, maka peneliti menggunakan sampel sebanyak 86 orang pegawai Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

## **4.4 Teknik Pengumpulan Data/Informasi**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam melakukan penelitian karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang diteliti.

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti dalam mendapatkan informasi dari responden. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah:

### **4.4.1 Observasi**

Menurut Supardi (2006) metode observasi merupakan metode pengumpul data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. Metode observasi digunakan untuk mengetahui lebih

dekat objek yang akan diteliti dengan melakukan kunjungan secara langsung oleh peneliti pada Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

#### **4.4.2 Angket/kuesioner**

Angket atau kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan peneliti. (Widoyoko, 2016). Penelitian menggunakan angket atau kuesioner ditujukan untuk pegawai di Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar yaitu mengenai Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

### **4.5 Jenis Dan Sumber Data**

#### **1. Jenis data**

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Data-data dari penelitian ini dikumpulkan lalu diolah dan dianalisis. Menurut Sugiyono (2015) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau merupakan data yang diangkakan (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

## 2. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subyek dari mana data Diperoleh (Sugiyono, 2015). Sumber data dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua yakni :

### a. Sumber data primer

Menurut Sugiyono (2015) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh langsung dari penyebaran daftar pertanyaan atau kuesioner kepada seluruh pegawai pada Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

### b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari dokumen-dokumen yang berasal dari Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dan laporan penelitian yang masih relevan yang berkenaan dengan tema penelitian yang akan dibahas.

## **4.6 Metode Analisis Data**

Dalam penelitian kuantitatif analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan responden, mentabulasi dan berdasarkan variable dari seluruh responden, menyajikan data setiap variable yang diteliti,

melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah disajikan.

Setelah data penelitian berupa jawaban responden atas angket yang dibagikan, selanjutnya dilakukan analisis data, teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik dengan bantuan SPSS. Analisis data yang peneliti digunakan adalah pengukuran masing-masing seperti olah data statistik deskriptif, validitas, realibilitas, uji hipotesis yaitu uji t, dan uji f. Untuk mencapai tujuan penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

#### **4.6.1 Olah data statistik deskriptif**

Analisis deskriptif merupakan analisis yang berhubungan dengan angka, baik angka yang diperoleh dari perencacahan atau penghitungan.

#### **4.6.2 Uji Instrumen Penelitian**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan dari kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas menggunakan analisis korelasi pearson dengan cara mengkolerasikan skor item dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh item pada satu variabel. Kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi (Duwi Priyatno, 2013).

Jika nilai positif dan  $r$  hitung  $> r$  tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika  $< r$  tabel maka item dinyatakan tidak valid

## 2. Uji realibilitas

Reliabilitas adalah derajat ketetapan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach's diukur berdasarkan skala Alpha Cronbach's 0 sampai dengan 1. Skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan range yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha cronbach 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel

### 4.6.3. Uji asumsi klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Berdasarkan definisi tersebut maka tujuan dari uji normalitas tentu saja untuk mengetahui

apakah suatu variabel normal atau tidak. Dalam melakukan uji normalitas data dapat menggunakan pendekatan Kolmogorow-Smirnov. Kriteria pengambilan keputusan dengan pendekatan Kolmogorow-Smirnov adalah sebagai berikut :

- (1) Nilai Sig atau signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$  distribusi data adalah tidak normal
- (2) Nilai Sig atau signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0,05$  distribusi data adalah normal.

b. Uji multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi tinggi atau sempurna antar Variabel (Arum Janie, 2012). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolineritas antar variabel bebas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- 1) Dengan melihat nilai toleransinya. Tidak terjadi multikolineritas, jika nilai toleransinya lebih besar 0,10.
- 2) Dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor). Tidak terjadi multikolineritas jika nilai VIF lebih kecil 10,00.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan bagian dari asumsi klasik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance (variasi) dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain , jika variance dari nilai residual satu pengamatan kepengamatan lain bersifat tetap, maka disebut homoskedestisitas, namun jika variance dan nilai

residual satu pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Salah satu cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas. dalam model regresi adalah dengan melakukan *uji glejser*. Prinsip kerja uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser ini adalah dengan cara meregresikan variabel independen terhadap nilai absolute residual atau Abs\_RES.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi (Sig.)  $> 0,05$ , maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi
- b) Jika nilai signifikansi (Sig.)  $< 0,05$ , maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi

#### **4.6.4. Uji hipotesis**

Hipotesis merupakan suatu proporsi, kondisi atau prinsip yang dianggap benar, agar suatu konsekuensi yang logis dapat ditarik dengan cara ini maka diadakan pengujian (testing) tentang kebenarannya dengan menggunakan fakta-fakta (data) yang ada (Supranto, 1999). Hipotesis juga sering disebut sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian.

Untuk menguji data, hipotesis menggunakan tingkat signifikansi yang ditentukan dengan nilai  $\alpha = 5\%$ .

#### 1) Uji t-test

Uji t digunakan untuk mendalami variabel bebasnya satu persatu terhadap variabel terikatnya. Kriteria pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan t tabel pada taraf signifikansi 0,05, dimana:

- Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  atau nilai signifikansi  $t >$  persentase kesalahan yang ditolerir (0,05), maka  $H_0$  diterima yang artinya tidak ada pengaruh.
- Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau nilai signifikansi  $t <$  persentase nilai yang ditolerir (0,05), maka  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh.

#### 2) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji statistik F dapat dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dan F tabel, dimana:

- Jika  $F\text{ hitung} > F\text{ tabel}$  atau probabilitas  $<$  tingkat signifikansi ( $\text{sig} \leq 0,05$ ), maka diterima dan ditolak, artinya secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika  $F\text{ hitung} < F\text{ tabel}$  atau probabilitas  $>$  tingkat signifikansi ( $\text{sig} \geq 0,05$ ), maka ditolak dan diterima, artinya secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

#### 4.6.5. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*path analysis*). Digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat

variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) Sanidan Maharani (2013) Masih menurut Ridwan bahwa koefisien jalur (path) adalah koefisien regresi yang distandartkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah distandartkan dalam angka baku (Z-score).

Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS, dengan ketentuan uji F pada  $\alpha = 0,05$  atau  $p \leq 0,05$  sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  atau  $p \leq 0,05$  yang dimunculkan kode (sig.T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat Sani dan Maharani (2013)

## **BAB V**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Hasil Penelitian**

##### **5.1.1. Deskripsi Objek Penelitian**

Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar atau di singkat PIP Makassar merupakan Kampus yang berada dibawah naungan departemem perhubungan Republik Indonesia. PIP Makassar berdiri tahun 1921. PIP Makassar sempat berganti nama beberapa kali Pada awal berdiri, PIP Makassar bernama Sekolah Pelayaran Dasar (Merchant Marine Rating School), kemudian Pada tahun 1947 hingga tahun 1950 berganti menjadi Sekolah Pelayaran Penyeberangan (Merchant Marine School) hingga tahun 1964, lalu berganti menjadi Sekolah Pelayaran Sulawesi (Sulawesi Merchant Marine School). Pada peiode tahun 1964 hingga tahun 1972 namanya berganti lagi menjadi Sekolah Pelayaran Makassar, lalu Sekolah Pelayaran Menengah Ujung Pandang, Akademi Ilmu Pelayaran Negeri. Kemudian pada tahun 1995 hingga tahun 1999 menjadi Balai Pendidikan dan Latihan Pelayaran (MMA Diploma 4 Level).

Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar terletak di desa Untia Kecamatan Biringkanaya, kotamadya Makassar, propinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Di atas tanah seluas 50 Ha yang merupakan hasil dari pembebasan tanah yang dulunya adalah Empang masyarakat. Saat ini tanah tersebut dijadikan kampus terpadu Kementerian Perhubungan yang akan terdiri dari kampus Diklat Matra Laut, Udara dan Darat.

Adapun Visi Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar adalah Menjadi perguruan tinggi pelayaran terdepan dalam pengembangan sumber daya manusia perhubungan dan riset di bidang Pelayaran”

Adapun Misinya sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan pendidikan bidang pelayaran untuk menghasilkan lulusan yang prima, profesional dan beretika;
2. Mengembangkan penelitian dan pengabdian pada masyarakat berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi terkini;
3. Menerapkan teknologi informasi dalam peningkatan efektifitas dan efisiensi operasional lembaga.

### 5.1.2. Deskripsi responden

Deskripsi responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari rersponden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan,. Hal tersebut dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut.

1. Berdasarkan jenis kelamin

Keragaman responden berdasarkan jenis kelamin di tampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 5.1 Jenis Kelamin responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Laki-laki	81	94,2	94,2	94,2
Perempuan	5	5,8	5,8	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada table 5.1 tersebut menunjukkan bahwa responden laki laki pada penelitian ini adalah sebanyak 81 orang dengan persentasi sebesar 94,2 persen dan responden perempuan yaitu sebanyak 5 orang dengan persentasi sebesar 5,8 persen dengan total responden sebanyak 86 orang.

## 2. Kategori Umur

Keragaman responden berdasarkan umur diperlihatkan pada tabel berikut:

**Tabel 5.2 Tingkatan Umur Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid 20-29 Tahun	1	1,2	1,2	1,2
30-39 Tahun	46	53,5	53,5	54,7
40-49 Tahun	35	40,7	40,7	95,3
50-59 Tahun	3	3,5	3,5	98,8
60-69 Tahun	1	1,2	1,2	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Berdasarkan karakteristik umur responden pada table 5.2 tersebut menunjukkan bahwa responden yang berumur antara 20 –29 tahun sebanyak 1 orang dengan persentasi 1,2 persen. Responden yang berumur antara 30-39 tahun sebanyak 46 orang dengan persentasi sebesar 53,5 persen. Adapun responden yang berumur 40–49 tahun sebanyak 35 orang dengan persentasi 40,7 persen, responden yang berumur 50–59 tahun sebanyak 3 orang dengan persentasi 3,5 persen sedangkan yang berumur 60-69 tahun sebanyak 1 orang dengan persentasi sebesar 1,2 persen.

### 3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 5.3 Tingkat Pendidikan responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid S2	7	8,1	8,1	8,1
S1	22	25,6	25,6	33,7
D3	25	29,1	29,1	62,8
SMA/SMK	32	37,2	37,2	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Berdasarkan tingkat pendidikan responden pada table 5.3 tersebut menunjukkan bahwa responden yang dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 7 orang dengan persentasi 8,1 persen. Responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 22 orang dengan persentasi 25,6 persen. Adapun responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 25 orang dengan persentasi 29,1 persen, dan responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 32 orang dengan persentase sebanyak 37,2 pesen. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai yang mendominasi pada Unit Laboratory dan Simulatory Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar yaitu jenjang SMA/SMK

#### 5.1.3. Deskripsi variabel penelitian

##### 1. Variabel Motivasi

Pada Variabel Motivasi, peneliti membuat 10 pertanyaan untuk diajukan kepada responden. Masing-masing pertanyaan sudah diberi jawaban dengan skor penilaian. Berikut ini adalah hasil dari variabel yang sudah diolah menggunakan aplikasi SPSS:

**Tabel 5.4 Instansi menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan dalam bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	6	7,0	7,0	7,0
Setuju	32	37,2	37,2	44,2
Sangat Setuju	48	55,8	55,8	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.4 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 48 orang atau sebesar 55.8 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 32 orang atau sebanyak 37,2 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 6 orang atau sebesar 7,0.

**Tabel 5.5 Jaminan kesehatan yang diberikan instansi cukup baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	7,0	7,0	7,0
Ragu	18	20,9	20,9	27,9
Setuju	25	29,1	29,1	57,0
Sangat Setuju	37	43,0	43,0	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.6 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 43,0 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 25 orang atau sebanyak 29,1 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 18 orang atau sebesar 20,9 persen, dan yang menjawab tidak setuju adalah sebanyak 6 orang atau sebesar 7,0 persen.

**Tabel 5.6 Instansi peduli terhadap kesejahteraan karyawan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	18	20,9	20,9	20,9
Setuju	27	31,4	31,4	52,3
Sangat Setuju	41	47,7	47,7	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.6 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 41 orang atau sebesar 47,7 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 27 orang atau sebanyak 31,4 persen, serta yang menjawab Ragu sebanyak 18 orang atau sebesar 20,9 persen.

**Tabel 5.7 Pendapat saya selalu dihargai oleh atasan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2,3	2,3	2,3
Ragu	6	7,0	7,0	9,3
Setuju	47	54,7	54,7	64,0
Sangat Setuju	31	36,0	36,0	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.7 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 36,0 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 47 orang atau sebanyak 54,7 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 6 orang atau sebesar 7,0 persen dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 2,3 persen.

**Tabel 5.8 Instansi selalu memberikan hadiah bagi karyawannya yang berprestasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2,3	2,3	2,3
Ragu	4	4,7	4,7	7,0
Setuju	21	24,4	24,4	31,4
Sangat Setuju	59	68,6	68,6	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.8 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 59 orang atau sebesar 68,6 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 21 orang atau sebanyak 24,4 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 4,7 persen dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 2,3 persen.

**Tabel 5.9 pimpinan memberikan semacam penghargaan (baik berupa pujian atau insentif) atas prestasi kerja yang dilakukan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	6	7,0	7,0	7,0
Setuju	32	37,2	37,2	44,2
Sangat Setuju	48	55,8	55,8	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.9 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 48 orang atau sebesar 55,8 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 32 orang atau sebanyak 37,2 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 6 orang atau sebesar 7,0 persen.

**Tabel 5.10 adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	4	4,7	4,7	4,7
Setuju	38	44,2	44,2	48,8
Sangat Setuju	44	51,2	51,2	100,0
Total	71	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.10 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 44 orang atau sebesar 51,2 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 38 orang atau sebanyak 44,2 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 4,7 persen.

**Tabel 5.11 instansi selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	4	4,7	4,7	4,7
Setuju	32	37,2	37,2	41,9
Sangat Setuju	50	58,1	58,1	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.11 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 50 orang atau sebesar 58,1 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 32 orang atau sebanyak 37,2 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 4,7 persen.

**Tabel 5.12 instansi selalu memberikan kesempatan untuk berkreaitifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	9	10,5	10,5	10,5
Setuju	30	34,9	34,9	45,4
Sangat Setuju	47	54,7	54,7	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.12 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 47 orang atau sebesar 54,7 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 30 orang atau sebanyak 34,9 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 9 orang atau sebesar 10,5 persen.

**Tabel 5.13 instansi selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	6	7,0	7,0	7,0
Setuju	36	41,9	41,9	48,9
Sangat Setuju	44	51,2	51,2	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.13 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 44 orang atau sebesar 51,2 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 36 orang atau sebanyak 41,9 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 6 orang atau sebesar 7,0 persen

Instrumen yang dipakai untuk mengukur motivasi terdiri dari 10 pertanyaan, yang masing-masing item mempunyai lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Skor harapan terendah adalah 10 sedangkan total

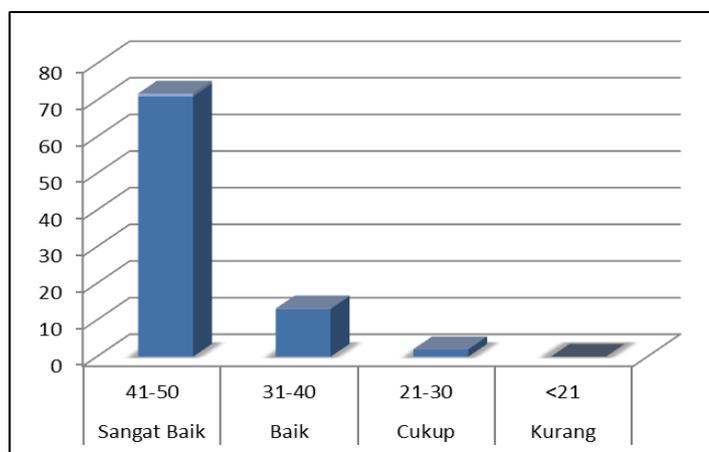
skor harapan tertinggi adalah 50. Berdasarkan total skor harapan tersebut dapat ditentukan interval skor masing-masing kelas atau jenjang yang menggambarkan motivasi belajar yang terdiri dari empat tingkatan yaitu mampu melaksanakan dengan sangat baik, baik, cukup dan kurang.

Data motivasi belajar yang dikumpulkan dari responden sebanyak 86 secara kuantitatif menunjukkan bahwa skor minimum yang didapat adalah 10 dan skor total maksimumnya adalah 50. Rentang jumlah skor maksimum yang mungkin diperoleh adalah  $50-10=40$ . Interval kelas sebanyak empat, maka lebar kelas intervalnya adalah  $40 : 4 = 10$ .

Data hasil angket motivasi kerja disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.14 Deskripsi Variabel Motivasi**

No.	Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase
1.	Sangat Baik	41-50	71	82,6 %
2.	Baik	31-40	13	15,1 %
3.	Cukup	21-30	2	2,3 %
4.	Kurang	>21	0	0 %
Total			86	100%



**Gambar 5.1 Grafik Variabel Motivasi**

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa tingkatan motivasi kerja responden dapat diperoleh data 82,6 % atau 71 responden memperoleh tingkatan motivasi kerja dengan kriteria sangat baik, dan 15,1% atau 13 responden dengan kriteria baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden memperoleh tingkatan motivasi kerja yang ditetapkan dengan kriteria sangat baik, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dengan kriteria sangat baik.

## 2. Variabel Lingkungan Kerja

Pada Variabel Lingkungan Kerja, peneliti membuat 10 pertanyaan untuk diajukan kepada responden. Masing-masing pertanyaan sudah diberi jawaban dengan skor penilaian. Berikut ini adalah hasil dari variabel yang sudah diolah menggunakan aplikasi SPSS:

**Tabel 5.15 Atasan selalu memberikan dukungan terhadap anggotanya.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	7,0	7,0	7,0
Ragu	23	26,7	26,7	33,7
Setuju	25	29,1	29,1	62,8
Sangat Setuju	32	37,2	37,2	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.15 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 37,2 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 25 orang atau sebanyak 29,1 persen. Adapun yang menjawab Ragu

sebanyak 23 orang atau sebesar 26,7 persen, serta yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 7,0 persen.

**Tabel 5.16 Atasan memberikan arahan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh anggotanya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	16	18,6	18,6	18,6
Setuju	35	40,7	40,7	59,3
Sangat Setuju	35	40,7	40,7	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.16 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 35 orang atau sebesar 40,7 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 35 orang atau sebanyak 40,7 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 16 orang atau sebesar 18,6 persen.

**Tabel 5.17 Atasan selalu melakukan komunikasi terkait pekerjaan kepada anggotanya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2,3	2,3	2,3
Ragu	4	4,7	4,7	7,0
Setuju	52	60,5	60,5	67,4
Sangat Setuju	28	32,6	32,6	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.17 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 32,6 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 52 orang atau sebanyak 60,5 persen. Adapun yang menjawab Ragu

sebanyak 4 orang atau sebesar 4,7 persen, serta yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 2,3 persen.

**Tabel 5.18 Komunikasi dan koordinasi dengan atasan dapat dengan mudah terbentuk.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2,3	2,3	2,3
Ragu	1	1,2	1,2	3,5
Setuju	33	38,4	38,4	41,9
Sangat Setuju	50	58,1	58,1	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.18 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 50 orang atau sebesar 58,1 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 33 orang atau sebanyak 38,4 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 1 orang atau sebesar 1,2 persen, serta yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 2,3 persen.

**Tabel 5.19 Komunikasi dan koordinasi dengan sesama rekan kerja dapat dengan mudah dilakukan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	5	5,8	5,8	7,0
Setuju	35	40,7	40,7	47,9
Sangat Setuju	46	53,5	53,5	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.19 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 53,5 persen, yang menjawab Setuju

sebanyak 35 orang atau sebanyak 40,7 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 5 orang atau sebesar 5,8 persen.

**Tabel 5.20 Kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	2	2,3	2,3	2,3
Setuju	38	44,2	44,2	46,5
Sangat Setuju	46	53,5	53,5	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.20 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 53,5 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 38 orang atau sebanyak 44,2 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 2,3 persen.

**Tabel 5.21 Dalam menjalankan tugas, kami saling berkontribusi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	2	2,3	2,3	2,8
Setuju	34	39,5	39,5	41,9
Sangat Setuju	50	58,1	58,1	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.21 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 50 orang atau sebesar 58,1 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 34 orang atau sebanyak 39,5 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 2,3 persen.

**Tabel 5.22 Setiap tim memiliki andil dalam kelancaran pekerjaan yang dilakukan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	4	4,7	4,7	4,7
Setuju	37	43,0	43,0	47,7
Sangat Setuju	45	52,3	52,3	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.22 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 45 orang atau sebesar 52,3 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 37 orang atau sebanyak 43,0 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 4,7 persen.

**Tabel 5.23 Setiap ada permasalahan dan kendala dalam melakukan pekerjaan, pimpinan selalu membantu memberikan solusi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	13	15,1	15,1	15,1
Setuju	37	43,0	43,0	58,1
Sangat Setuju	36	41,9	41,9	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.23 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 36 orang atau sebesar 41,9 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 37 orang atau sebanyak 43,0 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 13 orang atau sebesar 15,1 persen.

**Tabel 5.24 Komunikasi antar pimpinan dan anggota dalam menyelesaikan permasalahan dan kendala yang terjadi terjalin dengan sangat baik.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	4	4,7	4,7	4,7
Setuju	41	47,7	47,7	52,3
Sangat Setuju	41	47,7	47,7	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.24 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 41 orang atau sebesar 47,7 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 41 orang atau sebanyak 47,7 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 4,7 persen.

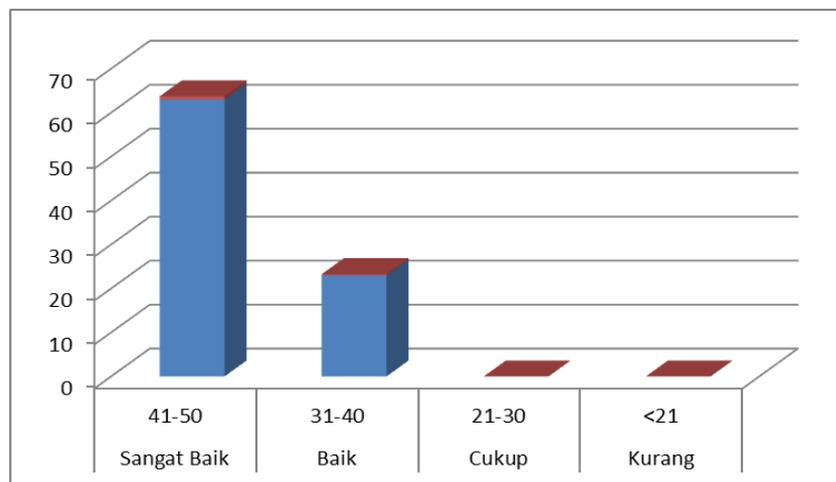
Instrumen yang dipakai untuk mengukur Lingkungan Kerja terdiri dari 10 pertanyaan, yang masing-masing item mempunyai lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Skor harapan terendah adalah 10 sedangkan total skor harapan tertinggi adalah 50. Berdasarkan total skor harapan tersebut dapat ditentukan interval skor masing-masing kelas atau jenjang yang menggambarkan motivasi belajar yang terdiri dari empat tingkatan yaitu mampu melaksanakan dengan sangat baik, baik, cukup dan kurang.

Data Lingkungan Kerja yang dikumpulkan dari responden sebanyak 86 secara kuantitatif menunjukkan bahwa skor minimum yang didapat adalah 10 dan skor total maksimumnya adalah 50. Rentang jumlah skor maksimum yang mungkin diperoleh adalah  $50-10=40$ . Interval kelas sebanyak empat, maka lebar kelas intervalnya adalah  $40 : 4 = 10$ .

Data hasil angket Lingkungan Kerja disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.25 Deskripsi variabel Lingkungan Kerja**

No.	Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase
1.	Sangat Baik	41-50	71	82,6 %
2.	Baik	31-40	13	15,1 %
3.	Cukup	21-30	2	2,3 %
4.	Kurang	>21	0	0 %
Total			86	100 %



**Gambar 5.2 Grafik Variabel Lingkungan Kerja**

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa tingkatan Lingkungan kerja responden dapat diperoleh data 73,3 % atau 63 responden memperoleh tingkatan merasa memiliki lingkungan kerja dengan kriteria sangat baik, dan 26,7 % atau 23 responden dengan kriteria baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden memiliki tingkatan lingkungan kerja yang ditetapkan dengan kriteria sangat baik, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dengan kriteria sangat baik.

### 3. Variabel Kepuasan Kerja

Pada Variabel Kepuasan Kerja, peneliti membuat 10 pertanyaan untuk diajukan kepada responden. Masing-masing pertanyaan sudah diberi jawaban dengan skor penilaian. Berikut ini adalah hasil dari variabel yang sudah diolah menggunakan aplikasi SPSS:

**Tabel 5.26 Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2,3	2,3	2,3
Ragu	10	11,6	11,6	13,9
Setuju	31	36,0	36,0	50,0
Sangat Setuju	43	50,0	50,0	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.26 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 50,0 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 31 orang atau sebanyak 36,0 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 10 orang atau sebesar 11,6 persen, serta yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 2,3 persen.

**Tabel 5.27 Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	5,9	5,9	5,9
Ragu	15	17,4	17,4	23,3
Setuju	29	33,7	33,7	57,0
Sangat Setuju	37	43,0	43,0	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.27 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 43,0 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 29 orang atau sebanyak 33,7 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 15 orang atau sebesar 17,4 persen dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 5,9 persen.

**Tabel 5.28 Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	10	11,6	11,6	11,6
Setuju	40	46,5	46,5	58,1
Sangat Setuju	38	41,9	41,9	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.28 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 38 orang atau sebesar 41,9 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 40 orang atau sebanyak 46,5 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 10 orang atau sebesar 11,6 persen.

**Tabel 5.29 Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
Ragu	2	2,3	2,3	3,5
Setuju	43	50,0	50,0	53,5
Sangat Setuju	40	46,5	46,5	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.29 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 40 orang atau sebesar 46,5 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 43 orang atau sebanyak 50,0 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 2,3 persen dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,2 persen.

**Tabel 5.30 Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
Ragu	1	1,2	1,2	2,3
Setuju	24	27,9	27,9	30,2
Sangat Setuju	60	69,8	69,8	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.30 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 60 orang atau sebesar 69,8 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 24 orang atau sebanyak 27,9 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 1 orang atau sebesar 1,2 persen dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,2 persen.

**Tabel 5.31 Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	3	3,5	3,5	3,5
Setuju	33	38,4	38,4	41,9
Sangat Setuju	50	58,1	58,1	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.31 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 50 orang atau sebesar 58,1 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 33 orang atau sebanyak 38,4 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 3 orang atau sebesar 3,5 persen.

**Tabel 5.32 Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	1	1,2	1,2	1,2
Setuju	35	40,7	40,7	41,9
Sangat Setuju	50	58,1	58,1	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.32 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 50 orang atau sebesar 58,1 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 35 orang atau sebanyak 40,7 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 1 orang atau sebesar 1,2 persen.

**Tabel 5.33 Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	2	2,3	2,3	2,3
Setuju	31	36,0	36,0	38,3
Sangat Setuju	53	61,6	61,6	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.33 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 53 orang atau sebesar 61,6 persen, yang menjawab Setuju

sebanyak 31 orang atau sebanyak 36,0 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 2,3 persen.

**Tabel 5.34 Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	9	10,5	10,5	10,5
Setuju	32	37,2	37,2	47,7
Sangat Setuju	45	52,3	52,3	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.34 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 45 orang atau sebesar 52,3 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 32 orang atau sebanyak 37,2 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 9 orang atau sebesar 10,5 persen.

**Tabel 5.35 Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	6	7,0	7,0	7,0
Setuju	37	43,0	43,0	50,0
Sangat Setuju	43	50,0	50,0	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.35 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 50,0 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 37 orang atau sebanyak 43,0 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 6 orang atau sebesar 7,0 persen.

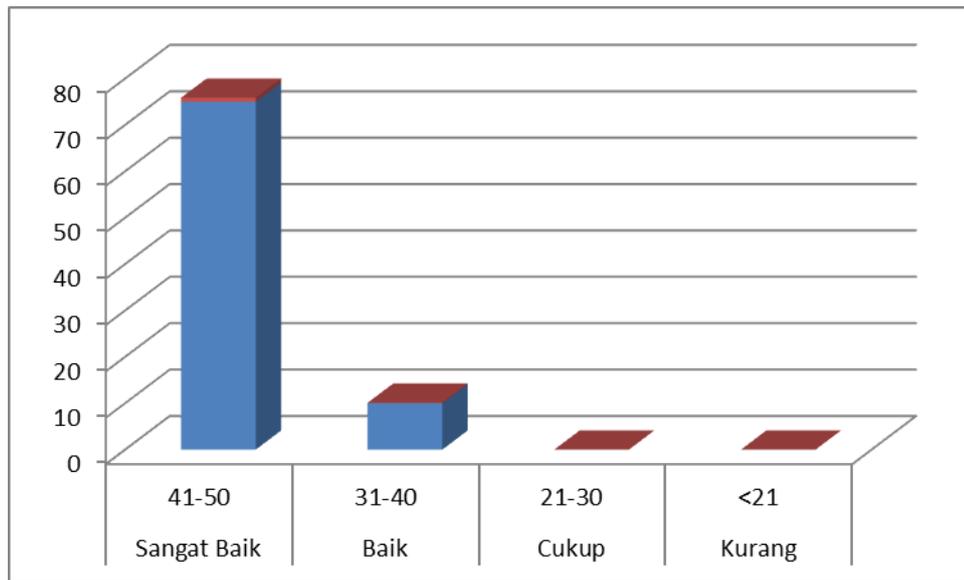
Instrumen yang dipakai untuk mengukur Kepuasan Kerja terdiri dari 10 pertanyaan, yang masing-masing item mempunyai lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Skor harapan terendah adalah 10 sedangkan total skor harapan tertinggi adalah 50. Berdasarkan total skor harapan tersebut dapat ditentukan interval skor masing-masing kelas atau jenjang yang menggambarkan Kepuasan Kerja yang terdiri dari empat tingkatan yaitu mampu melaksanakan dengan sangat baik, baik, cukup dan kurang.

Data Kepuasan Kerja yang dikumpulkan dari responden sebanyak 86 secara kuantitatif menunjukkan bahwa skor minimum yang didapat adalah 10 dan skor total maksimumnya adalah 50. Rentang jumlah skor maksimum yang mungkin diperoleh adalah  $50-10=40$ . Interval kelas sebanyak empat, maka lebar kelas intervalnya adalah  $40 : 4 = 10$ .

Data hasil angket kepuasan kerja disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.36 Deskripsi Variabel Kepuasan Keerja**

No.	Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase
1.	Sangat Baik	41-50	75	87,2%
2.	Baik	31-40	10	11,7%
3.	Cukup	21-30	1	1,1%
4.	Kurang	>21	0	0 %
Total			86	100 %



**Gambar 5.3 Grafik Variabel Kepuasan Kerja**

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa tingkatan kepuasan kerja responden dapat diperoleh data 87,2 % atau 75 responden memperoleh tingkatan motivasi kerja dengan kriteria sangat baik, dan 10,6% atau 10 responden dengan kriteria baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden memperoleh tingkatan kepuasan kerja yang ditetapkan dengan kriteria sangat baik, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dengan kriteria sangat baik.

#### **4. Variabel Kinerja Pegawai**

Pada Variabel Kinerja pegawai, peneliti membuat 10 pertanyaan untuk diajukan kepada responden. Masing-masing pertanyaan sudah diberi jawaban dengan skor penilaian. Berikut ini adalah hasil dari variabel yang sudah diolah menggunakan aplikasi SPSS:

**Tabel 5.37 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	4,7	4,7	4,7
Ragu	17	19,8	19,8	24,5
Setuju	27	31,4	31,4	65,8
Sangat Setuju	38	44,2	44,2	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.37 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 38 orang atau sebesar 44,2 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 27 orang atau sebanyak 31,4 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 17 orang atau sebesar 19,8 persen dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 4,7 persen

**Tabel 5.38 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
Ragu	20	23,3	23,3	24,4
Setuju	30	34,9	34,9	59,1
Sangat Setuju	35	40,7	40,7	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.38 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 35 orang atau sebesar 40,7 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 30 orang atau sebanyak 34,9 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 20 orang atau sebesar 23,3 persen, serta yang menjawab ragu sebanyak 1 orang atau sebesar 1,2 persen.

**Tabel 5.39 Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	3,5	3,5	3,5
Ragu	7	8,1	8,1	11,6
Setuju	41	47,7	47,7	59,3
Sangat Setuju	35	40,7	40,7	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.39 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 35 orang atau sebesar 40,7 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 41 orang atau sebanyak 47,7 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 7 orang atau sebesar 8,1 persen dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 3,5 persen

**Tabel 5.40 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	3,5	3,5	3,5
Ragu	1	1,2	1,2	4,7
Setuju	36	41,9	41,9	46,5
Sangat Setuju	46	53,5	53,5	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.40 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 53,5 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 36 orang atau sebanyak 41,9 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 1 orang atau sebesar 1,2 persen dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 3,5 persen

**Tabel 5.41 Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	7	8,1	8,1	8,1
Setuju	36	41,9	41,9	50,0
Sangat Setuju	43	50,0	50,0	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.41 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 50,0 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 36 orang atau sebanyak 41,9 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 7 orang atau sebesar 8,1 persen.

**Tabel 5.42 Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	2	2,3	2,3	2,3
Setuju	38	44,2	44,2	46,5
Sangat Setuju	46	53,5	53,5	100,0
Total	71	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.42 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 53,5 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 38 orang atau sebanyak 44,2 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 2,3 persen.

**Tabel 5.43 Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	1	1,2	1,2	1,2
Setuju	39	45,3	45,3	46,5
Sangat Setuju	46	53,5	53,5	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.43 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 53,5 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 39 orang atau sebanyak 45,3 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 1 orang atau sebesar 1,2 persen.

**Tabel 5.44 Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	5	5,8	5,8	5,8
Setuju	37	43,0	43,0	48,8
Sangat Setuju	44	51,2	51,2	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.44 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 44 orang atau sebesar 51,2 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 37 orang atau sebanyak 43,0 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 5 orang atau sebesar 5,8 persen.

**Tabel 5.45 Saya disiplin waktu dalam bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	5	5,8	5,8	5,8
Setuju	36	41,9	41,9	47,7
Sangat Setuju	45	52,3	52,3	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.45 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 45 orang atau sebesar 52,3 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 36 orang atau sebanyak 41,9 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 5 orang atau sebesar 5,8 persen.

**Tabel 5.46 Saya tidak pernah menunda pekerjaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	5	5,8	5,8	5,8
Setuju	41	41,9	41,9	47,7
Sangat Setuju	40	52,3	52,3	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari table 5.46 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 40 orang atau sebesar 52,3 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 41 orang atau sebanyak 41,9 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 5 orang atau sebesar 5,8 persen.

Instrumen yang dipakai untuk mengukur Kinerja Pegawai terdiri dari 10 pertanyaan, yang masing-masing item mempunyai lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Skor harapan terendah adalah 10 sedangkan total skor harapan tertinggi adalah 50. Berdasarkan total skor harapan tersebut dapat

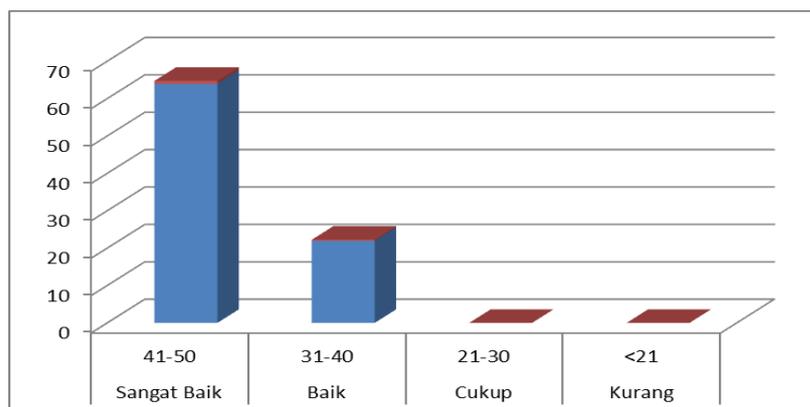
ditentukan interval skor masing-masing kelas atau jenjang yang menggambarkan Kinerja Pegawai yang terdiri dari empat tingkatan yaitu mampu melaksanakan dengan sangat baik, baik, cukup dan kurang.

Data kinerja pegawai yang dikumpulkan dari responden sebanyak 86 secara kuantitatif menunjukkan bahwa skor minimum yang didapat adalah 10 dan skor total maksimumnya adalah 50. Rentang jumlah skor maksimum yang mungkin diperoleh adalah  $50-10=40$ . Interval kelas sebanyak empat, maka lebar kelas intervalnya adalah  $40 : 4 = 10$ .

Data hasil angket Kinerja Pegawai disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.47 Deskripsi variabel Kinerja Pegawai**

No.	Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase
1.	Sangat Baik	41-50	64	74,4%
2.	Baik	31-40	22	25,6%
3.	Cukup	21-30	0	0 %
4.	Kurang	>21	0	0 %
Total			86	100 %



**Gambar 5.4 Grafik Instrumen Kinerja Pegawai**

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa tingkatan Kinerja pegawai responden dapat diperoleh data 74,4 % atau 64 responden memperoleh tingkatan Kinerja dengan kriteria sangat baik, dan 25,6% atau 22 responden dengan kriteria baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden memperoleh tingkatan kinerja yang ditetapkan dengan kriteria sangat baik, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja dengan kriteria sangat baik.

#### **5.1.4. Uji instrumen penelitian**

##### **1. Uji Validitas**

###### **a. Uji validitas variabel Motivasi (X1)**

Hasil pengujian validitas terhadap 10 butir pernyataan untuk variabel Motivasi ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5.48 Uji validitas variabel Motivasi**

Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	<i>Corrected Item</i>	Simpulan
Pertanyaan 1	0,212	0,862	Valid
Pertanyaan 2	0,212	0,624	Valid
Pertanyaan 3	0,212	0,474	Valid
Pertanyaan 4	0,212	0,775	Valid
Pertanyaan 5	0,212	0,802	Valid
Pertanyaan 6	0,212	0,862	Valid
Pertanyaan 7	0,212	0,702	Valid
Pertanyaan 8	0,212	0,740	Valid
Pertanyaan 9	0,212	0,376	Valid
Pertanyaan 10	0,212	0,512	Valid

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Uji validitas tentang variabel Motivasi (X1) diatas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid sehingga dalam persyaratan uji validitas diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0,212 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

b. Uji validitas variabel Lingkungan kerja

Hasil pengujian validitas terhadap 10 butir pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5.49 Uji validitas variabel Lingkungan Kerja**

Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	<i>Corrected Item</i>	Simpulan
Pertanyaan 1	0,212	0,639	Valid
Pertanyaan 2	0,212	0,467	Valid
Pertanyaan 3	0,212	0,768	Valid
Pertanyaan 4	0,212	0,717	Valid
Pertanyaan 5	0,212	0,780	Valid

Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	<i>Corrected Item</i>	Simpulan
Pertanyaan 6	0,212	0,630	Valid
Pertanyaan 7	0,212	0,630	Valid
Pertanyaan 8	0,212	0,362	Valid
Pertanyaan 9	0,212	0,490	Valid
Pertanyaan 10	0,212	0,465	Valid

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Uji validitas tentang variabel Lingkungan Kerja (X2) diatas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid sehingga dalam persyaratan uji validitas diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0,212 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

c. Uji validitas variabel Kepuasan Kerja

Hasil pengujian validitas terhadap 10 butir pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5.50 Uji validitas variabel Kepuasan Kerja**

Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	<i>Corrected Item</i>	Simpulan
Pertanyaan 1	0,212	0,654	Valid
Pertanyaan 2	0,212	0,478	Valid
Pertanyaan 3	0,212	0,399	Valid
Pertanyaan 4	0,212	0,652	Valid
Pertanyaan 5	0,212	0,750	Valid
Pertanyaan 6	0,212	0,800	Valid
Pertanyaan 7	0,212	0,661	Valid
Pertanyaan 8	0,212	0,529	Valid
Pertanyaan 9	0,212	0,453	Valid
Pertanyaan 10	0,212	0,504	Valid

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Uji validitas tentang variabel Kepuasan Kerja (Z) diatas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid sehingga dalam persyaratan uji validitas diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0,212 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

d. Uji validitas variabel kinerja

Hasil pengujian validitas terhadap 10 butir pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5.51 Uji validitas variabel Kinerja Pegawai**

Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	<i>Corrected Item</i>	Simpulan
Pertanyaan 1	0,212	0,738	Valid
Pertanyaan 2	0,212	0,506	Valid
Pertanyaan 3	0,212	0,740	Valid
Pertanyaan 4	0,212	0,692	Valid
Pertanyaan 5	0,212	0,821	Valid
Pertanyaan 6	0,212	0,654	Valid
Pertanyaan 7	0,212	0,464	Valid
Pertanyaan 8	0,212	0,576	Valid
Pertanyaan 9	0,212	0,424	Valid
Pertanyaan 10	0,212	0,371	Valid

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Uji validitas tentang variabel Kinerja Pegawai (Y) diatas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid sehingga dalam persyaratan uji validitas diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0,212 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

### a. Uji realibilitas Motivasi (X1)

**Tabel 5.52 hasil uji realibilitas Motivasi (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,854	10

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Jadi Reliabilitas instrumen X1 adalah 0.854. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena  $r = 0.851 > 0,6$ . Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

### b. Uji realibilitas data Lingkungan Kerja Kerja (X2)

**Tabel 5.53 hasil uji realibilitas data Lingkungan Kerja (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,787	10

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Jadi Reliabilitas instrumen X2 adalah 0.787. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena  $r = 0.787 > 0,6$ . Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

### c. Uji realibilitaas data Kepuasan Kerja (Y1)

**Tabel 5.54 hasil uji realibilitas data Kepuasan Kerja (Z)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,767	10

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Jadi Reliabilitas instrumen Y1 adalah 0.767. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena  $r = 0.767 > 0,6$ . Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

d. Uji Realibilitas data Kinerja Pegawai (Y2)

**Tabel 5.55 hasil uji realibilitas data Kinerja Pegawai (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,802	10

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Jadi Reliabilitas instrumen Y2 adalah 0.802. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena  $r = 0,802 > 0,6$ . Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

### 5.1.5. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji normalitas

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS

**Tabel 5.56 Hasil analisis uji normalitas Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja pegawai**

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,084423
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.074
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig (2-tailed)		.091°

Pada tabel di atas uji kolmogrov-smirnov adalah 0.091 (  $p > 0.05$ ), sehingga berdasarkan uji normalitas kolmogrov-smirnov data berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikoleniaritas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas maka dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 5.57 Hasil Uji analisis multikolinearitas Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja, melalui kepuasan kerja Terhadap kinerja Pegawai**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	6.023	3.105		1.940	,056		
	X1	.220	,078	,247	2.819	,006	,563	1,776
	X2	.643	,091	,617	7.057	,000	,563	1,776

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan uji VIF berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa Kedua variabel yaitu X1 sebesar 1.776 dan X2 sebesar 1.776 yang mempunyai angka Variance Inflation factor (VIF) dibawah angka 10 sehingga kedua variabel tersebut tidak mengandung masalah multikolinearitas. Selain itu, tidak adanya masalah multikolinearitas pada variabel-variabel ini yang dilihat dari nilai tolerance sebesar 0.563 pada X1, dan X2 yang memiliki nilai lebih besar dari taraf tolerance 10 % (0,10).

## 3. Uji Heteroskedisitas

Berikut hasil analisis untuk menentukan apakah terjadi gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini:

**Tabel 5.58 Hasil uji analisis heteroskedastisitas Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja, melalui kepuasan kerja Terhadap kinerja Pegawai Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.406	2.427		-.167	,868
(X1)	.000	,061	-.001	-.007	.994
(X2)	.044	,071	.090	.620	.537

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Berdasarkan output diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel X1 sebesar 0,994 yang berarti  $> 0,05$ . Nilai signifikansi X2 adalah 0,537 yang berarti  $> 0,05$  Semua variabel memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada data penelitian ini.

### 5.1.6. Uji Hipotesis

#### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kepuasan kerja, maka dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana

$H_0$  : Tidak ada pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

$H_a$  : Ada pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Secara umum rumus persamaan regresi linear sederhana adalah  $Y = a + bX$ . Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut kita dapat berpedoman pada output yang berada pada tabel coefficients berikut:

**Tabel 5.59 Hasil tabel coefficients Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,111	3.089		7,157	,000
	MOTIVASI	,506	,070	,621	7,259	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

1. Angka konstan dari Unstandardized Coefficients, Dalam kasus ini nilainya sebesar 22,111. angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Motivasi (X1) maka nilai konsisten Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 22,111
2. Angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,621. angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 % tingkat kepemimpinan maka Motivasi akan meningkat sebesar 0,621

Karena nilai koefisien regresi bernilai (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Z), Sehingga persamaan regresinya adalah  $Y = 22,111 + 0,621X$

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi linear dengan melihat nilai signifikansi (Sig) hasil output SPSS adalah :

- a. Jika nilai signifikasni (Sig) lebih kecil < probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)
- b. Sebaliknya, jika nilai signifikasni (Sig) lebih besar > probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 dan lebih kecil < probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa “ada pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)”

Langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Pengujian hipotesis ini sering disebut dengan uji t, dimana dasar pengambilan dalam uji t adalah:

- a. Jika nilai t hitung > t tabel maka ada pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)
- b. Sebaliknya, jika nilai t hitung < t tabel maka tidak ada pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai t hitung sebesar 7,259. Karena nilai t hitung sudah ditemukan, maka langkah selanjutnya kita akan mencari nilai t tabel. Adapun rumusnya sebagai berikut:

Diketahui :

k : Jumlah variabel penelitian

n : jumlah responden

df : Derajat Kebebasan

$$df = n - k$$

$$df = 86 - 4 = 82$$

dengan level signifikansi 0,05

Jadi nilai t tabel adalah 1,989 berdasarkan pada daftar t tabel

Karena nilai t hitung sebesar  $7,259 > t$  tabel  $1,989$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan karena nilai t hitung positif, maka variabel Motivasi (X1) Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z), maka kita akan melihat pada nilai R Square berikut:

**Tabel 5.60 tabel model summary pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 <sup>a</sup>	,385	,378	2,937
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI				
b Dependent Variabel : KEPUASAN_KERJA				

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari output di atas, diketahui nilai R Square sebesar 0,385. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 38,5% sedangkan 61,5% Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja maka dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana

$H_0$  : Tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

$H_a$  : Ada pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Secara umum rumus persamaan regresi linear sederhana adalah  $Y = a + bX$ . Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut kita dapat berpedoman pada output yang berada pada tabel coefficients berikut:

**Tabel 5.61 Hasil tabel coefficients Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,355	4,096		6,434	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,414	,093	,435	4,427	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

1. Angka konstan dari Unstandardized Coefficients, Dalam kasus ini nilainya sebesar 26,355. angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) maka nilai konsisten Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 26,355
2. Angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,435. angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 % tingkat Disiplin Kerja maka Motivasi akan meningkat sebesar 0,435

Karena nilai koefisien regresi bernilai (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Z), Sehingga persamaan regresinya adalah  $Y = 26,355 + 0,435X$

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi linear dengan melihat nilai signifikansi (Sig) hasil output SPSS adalah :

- a. Jika nilai signifikansi (Sig) lebih kecil < probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

- b. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig) lebih besar > probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 dan lebih kecil < probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa “ada pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)”

Langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Pengujian hipotesis ini sering disebut dengan uji t, dimana dasar pengambilan dalam uji t adalah:

- a. Jika nilai t hitung > t tabel maka ada pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)
- b. Sebaliknya, jika nilai t hitung < t tabel maka tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai t hitung sebesar 4,427. Karena nilai t hitung sudah ditemukan, maka langkah selanjutnya kita akan mencari nilai t tabel. Adapun rumusnya sebagai berikut:

Diketahui :

k : Jumlah variabel penelitian

n : jumlah responden

df : Derajat Kebebasan

$$df = n - k$$

$$df = 86 - 4 = 82$$

dengan level signifikansi 0,05

Jadi nilai t tabel adalah 1,989 berdasarkan pada daftar t tabel

Karena nilai t hitung sebesar  $4,427 > t$  tabel 1,989 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan karena nilai t hitung positif, maka variabel Lingkungan Kerja (X2) Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z), maka kita akan melihat pada nilai R Square berikut:

**Tabel 5.62 tabel model summary pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,435 <sup>a</sup>	,189	,180	3,373
a. Predictors: (Constant), DIDIPLIN KERJA				

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari output di atas, diketahui nilai R Square sebesar 0,189. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 18,9% sedangkan 81,1% Kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

### 3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menguji hipotesis Ketiga yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi dengan kinerja pegawai dilakukan dengan analisis regresi sederhana

$H_0$  : Tidak ada pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

$H_a$  : Ada pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Secara umum rumus persamaan regresi linear sederhana adalah  $Y = a + bX$ . Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut kita dapat berpedoman pada output yang berada pada tabel coefficients berikut:

**Tabel 5.63 Hasil tabel coefficients Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,040	3,264		5,527	,000
	MOTIVASI	,585	,074	,654	7,931	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

1. Angka konstan dari Unstandardized Coefficients, Dalam kasus ini nilainya sebesar 18,040. angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Motivasi (X1) maka nilai konsisten kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 18,040.
2. Angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,654. angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 % tingkat motivasi maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,654

Karena nilai koefisien regresi bernilai (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y), Sehingga persamaan regresinya adalah  $Y = 18.040 + 0,654 X$

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi linear dengan melihat nilai signifikansi (Sig) hasil output SPSS adalah :

- a. Jika nilai signifikasni (Sig) lebih kecil < probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

- b. Sebaliknya, jika nilai signifikasni (Sig) lebih besar  $>$  probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 dan lebih kecil  $<$  probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa “ada pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)”

Langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Pengujian hipotesis ini sering disebut dengan uji t, dimana dasar pengambilan dalam uji t adalah:

- a. Jika nilai t hitung  $>$  t tabel maka ada pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- b. Sebaliknya, jika nilai t hitung  $<$  t tabel maka tidak ada pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai t hitung sebesar 7.931. Karena nilai t hitung sudah ditemukan, maka langkah selanjutnya kita akan mencari nilai t tabel. Adapun rumusnya sebagai berikut:

Diketahui :

k : Jumlah variabel penelitian

n : jumlah responden

df : Derajat Kebebasan

$$df = n - k$$

$$df = 86 - 4 = 82$$

dengan level signifikansi 0,05

Jadi nilai t tabel adalah 1,989 berdasarkan pada daftar t tabel

Karena nilai t hitung sebesar  $7.931 > t$  tabel 1,989 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan karena nilai t hitung positif, maka variabel Motivasi (X1) Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka kita akan melihat pada nilai R Square berikut:

**Tabel 5.64 tabel model summary pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,654 <sup>a</sup>	,428	,421	3,103
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI				

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari output di atas, diketahui nilai R Square sebesar 0,428. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 42,8% sedangkan 57,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Untuk menguji hipotesis berikutnya yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dengan kinerja pegawai dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana

$H_0$  : Tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

$H_a$  : Ada pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Secara umum rumus persamaan regresi linear sederhana adalah  $Y = a + bX$ . Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi linear tersebut kita dapat berpedoman pada output yang berada pada tabel coefficients berikut:

**Tabel 5.65 Hasil tabel coefficients Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,313	3,118		2,666	,009
	LINGKUNGAN KERJA	,813	,071	,780	11,424	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

1. Angka konstan dari Unstandardized Coefficients, Dalam kasus ini nilainya sebesar 8,313. angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) maka nilai konsisten kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 8,313
2. Angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,780 angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 % tingkat Disiplin Kerja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,780

Karena nilai koefisien regresi bernilai (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y), Sehingga persamaan regresinya adalah  $Y = 8,313 + 0,780 X$

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi linear dengan melihat nilai signifikansi (Sig) hasil output SPSS adalah :

- a. Jika nilai signifikasni (Sig) lebih kecil < probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

- b. Sebaliknya, jika nilai signifikasni (Sig) lebih besar  $>$  probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 dan lebih kecil  $<$  probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa “ada pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)”

Langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Pengujian hipotesis ini sering disebut dengan uji t, dimana dasar pengambilan dalam uji t adalah:

- a. Jika nilai t hitung  $>$  t tabel maka ada pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- b. Sebaliknya, jika nilai t hitung  $<$  t tabel maka tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai t hitung sebesar 11,424. Karena nilai t hitung sudah ditemukan, maka langkah selanjutnya kita akan mencari nilai t tabel. Adapun rumusnya sebagai berikut:

Diketahui :

k : Jumlah variabel penelitian

n : jumlah responden

df : Derajat Kebebasan

$$df = n - k$$

$$df = 86 - 4 = 82$$

dengan level signifikansi 0,05

Jadi nilai t tabel adalah 1,989 berdasarkan pada daftar t tabel

Karena nilai t hitung sebesar  $11,424 > t$  tabel 1,989 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan karena nilai t hitung positif, maka variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), maka kita akan melihat pada nilai R Square berikut:

**Tabel 5.66 tabel model summary pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 <sup>a</sup>	,608	,604	2.568
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA				

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari output di atas, diketahui nilai R Square sebesar 0,608. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 60,8% sedangkan 39,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

#### 4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menguji hipotesis ke tujuh yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dengan kinerja pegawai dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana

$H_0$  : Tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja ( $Z$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

$H_a$  : Ada pengaruh Kepuasan Kerja ( $Z$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Secara umum rumus persamaan regresi linear sederhana adalah  $Y = a + bX$ . Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi linear tersebut kita dapat berpedoman pada output yang berada pada tabel coefficients berikut:

**Tabel 5.67 Hasil tabel coefficients Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,828	4,572		4,118	,000
	KEPUASAN KERJA	,562	,103	,513	5,479	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

1. Angka konstan dari Unstandardized Coefficients, Dalam kasus ini nilainya sebesar 18,828. angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Kepuasan Kerja (Z) maka nilai konsisten kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 18,828
2. Angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,513 angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat Kepuasan Kerja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,513

Karena nilai koefisien regresi bernilai (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y), Sehingga persamaan regresinya adalah  $Y = 18,828 + 0,513X$

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi linear dengan melihat nilai signifikansi (Sig) hasil output SPSS adalah :

- a. Jika nilai signifikansi (Sig) lebih kecil < probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

- b. Sebaliknya, jika nilai signifikasni (Sig) lebih besar  $>$  probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 dan lebih kecil  $<$  probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa “ada pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)”

Langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Pengujian hipotesis ini sering disebut dengan uji t, dimana dasar pengambilan dalam uji t adalah:

- a. Jika nilai t hitung  $>$  t tabel maka ada pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- b. Sebaliknya, jika nilai t hitung  $<$  t tabel maka tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai t hitung sebesar 5,479. Karena nilai t hitung sudah ditemukan, maka langkah selanjutnya kita akan mencari nilai t tabel. Adapun rumusnya sebagai berikut:

Diketahui :

k : Jumlah variabel penelitian

n : jumlah responden

df : Derajat Kebebasan

$$df = n - k$$

$$df = 86 - 4 = 82$$

dengan level signifikansi 0,05

Jadi nilai t tabel adalah 1,989 berdasarkan pada daftar t tabel

Karena nilai t hitung sebesar  $5,479 > t$  tabel 1,989 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan karena nilai t hitung positif, maka variabel Kepuasan Kerja (Z) Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka kita akan melihat pada nilai R Square berikut:

**Tabel 5.68 tabel model summary pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,513 <sup>a</sup>	,263	,255	3.522
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja				

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Dari output di atas, diketahui nilai R Square sebesar 0,263. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 26,3% sedangkan 73,7% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### **5.1.7. Analisis jalur (*Path Analysis*)**

Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS, dengan ketentuan uji F pada  $\text{Alpha} = 0,05$  atau  $p \leq 0,05$  sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi  $\text{Alpha} = 0,05$  atau  $p \leq 0,05$  yang dimunculkan kode (sig.T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat Sani dan Maharani (2013)

## 1. Koefisien Jalur model 1

**Tabel 5.69 Hasil Coefficients Analisis Jalur Model 1**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,335	3,714		5,745	,000
	MOTIVASI	,483	,093	,592	5.167	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,042	,109	,044	,381	,704

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Mengacu pada output regresi model 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel yaitu  $X_1 = 0,000$  dan  $X_2 = 0,704$  Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1 yakni variabel  $X_1$  (Motivasi) berpengaruh terhadap  $Z$  (Kepuasan Kerja). dan  $X_2$  (Lingkungan Kerja) tidak berpengaruh terhadap  $Z$  (Kepuasan Kerja). Besarnya nilai  $R^2$  atau R Square sebagai berikut:

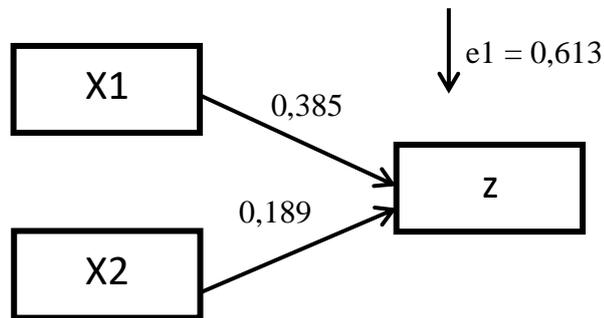
**Tabel 5.70 Hasil Model summary analisis jalur model 1**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,622 <sup>a</sup>	,387	,372	2,952

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Nilai R Square sebesar 0,387, sementara itu untuk nilai  $e_1$  dapat dicari dengan rumus  $e_1 = \sqrt{1-0,387} = 0,613$ . Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur 1 sebagai berikut:



**Gambar 5.6 diagram jalur model struktur 1**

## 2. Koefisien jalur model 2

**Tabel 5.71 Hasil Coefficients Analisis Jalur Model 2**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,023	3,105		,1.940	,056
	MOTIVASI	,220	,078	,247	2,819	,006
	LINGKUNGAN KERJA	,643	,091	,617	7,057	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Mengacu pada output regresi model 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel yaitu  $X_1 = 0,06$  dan  $X_2 = 0,000$  Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1 yakni variabel  $X_1$  (Motivasi) berpengaruh dan  $X_2$  (Lingkungan Kerja) berpengaruh terhadap  $Y$  (Kinerja). Besarnya nilai  $R^2$  atau  $R$  Square sebagai berikut:

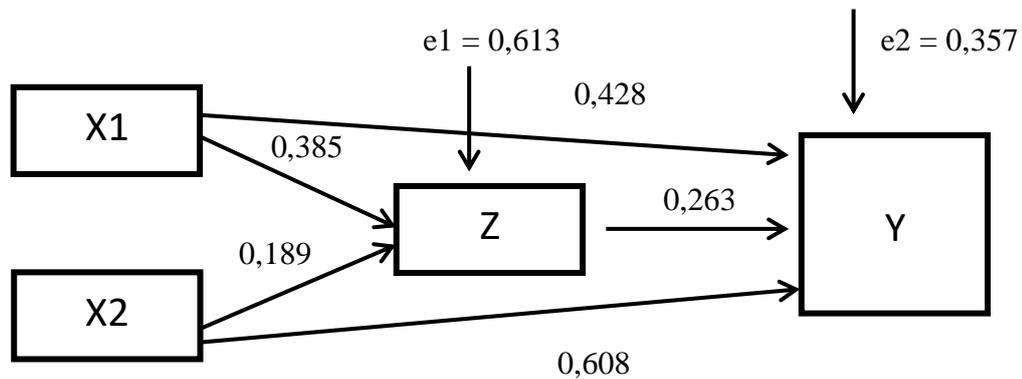
**Tabel 5.72 Hasil Model summary analisis jalur model 1**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 <sup>a</sup>	,643	,634	2,468

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Nilai R Square sebesar 0,643, sementara itu untuk nilai  $e_2$  dapat dicari dengan rumus  $e_2 = \sqrt{1-0,643} = 0,357$ . Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur 2 sebagai berikut:



**Gambar 5.7 diagram analisis jalur model struktur 2**

## 5.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat diterangkan bahwa masing-masing variabel sebagai berikut:

### 5.2.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket kepada 86 responden yang merupakan pegawai Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar dan kemudian di tindak lanjuti dengan analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22.0 Dari pengujian nilai signifikan menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), ini berarti variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar, Dan hasil uji yang telah dilakukan dilapangan menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi pada pegawai Unit

labolatory dan simulatory PIP Makassar dapat meningkatkan kepuasan kerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan peneliti sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basthoumi Muslih (2012). Dengan kesimpulan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien yang positif mengindikasikan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Yang berarti semakin tinggi motivasi ekstrinsik pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula. Sebaliknya, semakin rendah motivasi ekstrinsik pegawai, maka kinerja pegawai juga akan semakin rendah.

Temuan ini sesuai dengan apa yang dikemukakan penelitian terdahulu bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai (Nugraheni, 2003), (Octaviana, 2011), (Widyastuti, 2004), (purnomowati, 2006), dan (Brahmasari dan Suprayetno 2008).

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai peran sangat penting artinya bagi pegawai atau para pemimpin, karena dengan motivasi yang tinggi, maka pekerjaan (tugas) dilakukan dengan bersemangat dan bergairah, sehingga akan dicapai hasil yang optimal (kinerja tinggi) yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efisien dan efektif. Motivasi berkaitan dengan kepuasan dan kinerja, di mana kepuasan dan kinerja hanya dapat ditingkatkan dengan motivasi yang tinggi, kemauan dan kemampuan dalam melakukan tugas yang didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman.

### 5.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket kepada 86 responden yang merupakan pegawai Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar, dan kemudian di tindak lanjuti dengan analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22.0. Dari nilai signifikan menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), ini berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar. Dan hasil uji yang telah dilakukan dilapangan menunjukkan bahwa dengan adanya Lingkungan Kerja pada pegawai Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar dapat meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai.

Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat dengan karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:22), Lingkungan kerja fisik semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan yang dimaksud lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Karyawan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik, bersih, dan juga dapat menunjang kenyamanan dan keamanan pribadi mereka.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat

kesalahan dalam melakukan pekerjaan, turn over yang tinggi dan lain sebagainya. Hal ini harus dihindari oleh perusahaan karena akan merugikan perusahaan. Perusahaan perlu memberikan kepuasan kerja kepada karyawan salah satunya yaitu memberikan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan. Kepuasan kerja karyawan dapat muncul sebagai akibat dari situasi dan lingkungan kerja di dalam perusahaan.

Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perasaan karyawan apakah karyawan tersebut merasa senang atau tidak senang, merasa nyaman atau tidak nyaman sehingga sikap yang ditimbulkan dapat berupa sikap yang positif atau negatif. Dengan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan juga dapat membuat karyawan merasa lebih senang, nyaman dan betah di perusahaan. Selain itu, dapat mengurangi tingkat kejenuhan serta tingkat stress karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian yang dilakukan peneliti juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lalu Novela Sitinjsk 2018 Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang baik dan mendukung akan memberikan kepuasan kepada karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan puas pada kondisi dan fasilitas di lingkungan kerjanya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang

dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

### **5.2.3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket kepada 86 responden yang merupakan pegawai Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar dan kemudian di tindak lanjuti dengan analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22.0. Dari nilai signifikan menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), ini berarti variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar. Dan hasil uji yang telah dilakukan di lapangan menunjukkan bahwa dengan Motivasi pada pegawai Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar, dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pada dasarnya, sasaran organisasi dapat tercapai bila memperhatikan adanya motivasi yang ada pada pegawai-pegawainya, apapun yang dilakukan pegawai bila termotivasi akan mendorong usahanya lebih giat dan cenderung meningkatkan produktivitas kerja yang ada dalam perusahaan/organisasi. Motivasi terdiri dari 2 unsur, yaitu unsur luar dan unsur dalam. Unsur dalam adalah perubahan yang terjadi pada diri seseorang, misalnya kemauan, dan kemampuan yang dimiliki seseorang didalam melakukan tugas. Unsur luar adalah lingkungan dimana dia melakukan aktivitasnya. Motivasi bermanfaat bagi organisasi, karena motivasi itu berfungsi sebagai penggerak, pengarah, dan pendorong terjadinya perbuatan.

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai peran sangat penting artinya bagi pegawai atau para pemimpin, karena dengan motivasi yang tinggi, maka pekerjaan (tugas) dilakukan dengan bersemangat dan bergairah, sehingga akan dicapai hasil yang optimal (kinerja tinggi) yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efisien dan efektif. Motivasi berkaitan dengan kepuasan dan kinerja, di mana kepuasan dan kinerja hanya dapat ditingkatkan dengan motivasi yang tinggi, kemauan dan kemampuan dalam melakukan tugas yang didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman.

Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, penelitian lain juga yang sejalan dengan hasil tersebut adalah yang dilakukan oleh Bosthoumi Muslih 2012 dengan Hipotesis keempat akan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai. Motivasi karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi kehidupan suatu organisasi terutama peningkatan kinerja secara optimal (Slocum dalam Sujak, 1990). Sejalan dengan yang ditemukan oleh Mahesa (2010), Purnomowati (2006), Widyastuti (2004), Octaviana (2011), dan Nugraheni (2003) bahwa motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, namun hasil dari Noermijati (2008) menghasilkan bahwa faktor hygiene tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja manajer operasional.

#### **5.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket kepada 86 responden yang merupakan pegawai Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar, dan kemudian di tindak lanjuti dengan analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22.0 Dari pengujian nilai signifikan menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), ini berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar Dan hasil uji yang telah dilakukan dilapangan menunjukkan bahwa dengan Lingkungan Kerja pada pegawai Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar, dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh instansi akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari instansi karena tidak jarang terjadi suatu instansi gulung tikar karena adanya lingkungan kerja yang tidak konduktif. Lingkungan kerja yang konduktif yang diciptakan oleh pegawai dan instansi akan mendorong efektivitas dari instansi tersebut didalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

Untuk itu lingkungan kerja sebagai dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebaiknya dilakukan dengan baik, karena kedua hal ini akan sangat menentukan baik itu untuk pegawai maupun untuk instansi, karena jika kedua hal ini mendapat perhatian dari instansi maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang, instansi

memperoleh keuntungan berupa pencapaian tujuan dan produktivitas yang tinggi dan bagi pegawai akan memperoleh kinerja yang tinggi.

Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Budianto dan Amelia Katini yang melihat Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan bahwa koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja 0,66% dan koefisien determinasi 43,56% hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan uji t<sup>2</sup> di peroleh bahwa thitung = 6,09 dan setelah dikonsultasikan dengan ttabel pada taraf signifikansi 5% (taraf kepercayaan 95%) (DK = derajat kebebasan) = n-2 atau DK = 50 – 2 = 48 maka diperoleh ttabel 0,284 atau 6,09 > 0,284 artinya terdapat pengaruh yang sangat kuat dan positif (signifikan)

#### **5.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket kepada 86 responden yang merupakan pegawai Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar dan kemudian di tindak lanjuti dengan analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22.0 Dari pengujian nilai signifikan menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), ini berarti variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar, Dan hasil uji yang telah dilakukan dilapangan

menunjukkan bahwa dengan Kepuasan Kerja pada pegawai Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2006) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Moh. As'ad dalam Sunyoto (2012) ; kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya

Secara ringkas dapat dikatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah pernyataan : “Seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif atau produktivitas menghasilkan kepuasan”. Jika diterapkan dalam suatu organisasi maka dapat dikatakan organisasi dengan karyawan yang terpuasakan cenderung lebih efektif, sehingga produktivitas semakin meningkat (Robbins, 2008:114).

Menurut Gibson (2007:67) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang berpangkal dari aspek kerja, yaitu upah (gaji), kesempatan promosi serta faktor lingkungan kerja seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, kondisi kerja. Terdapat tiga pandangan tentang hubungan kepuasan dengan prestasi (satisfaction and job performance), yaitu : 1) Kepuasan kerja menimbulkan prestasi, 2) Prestasi menimbulkan kepuasan kerja, 3) Adanya unsur imbalan, tetapi tidak ada hubungan yang kuat. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif karyawan terhadap

pekerjaanya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut, sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan menimbulkan sikap agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya, (Sutrisno, 2011:80). Seorang karyawan akan merasa puas dalam kerja apabila tidak terdapat perbedaan atau selisih antara apa yang dikehendaki karyawan, dengan kenyataan yang mereka rasakan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, hal tersebut sejalan dengan yang dilakukan oleh Mutia Arda dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja positif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,477 lebih besar dari 0,05. Nilai  $t$  hitung(0,721) <  $t$  tabel (2,042) yang artinya walaupun ditingkatkan variabel kepuasan kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) tidak akan meningkat sebesar 0,062 satuan.

#### **5.2.6. Pengaruh Motivasi melalui Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur yang dibantu dengan aplikasi SPSS versi 22,0 maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil output pada gambar 5.2, diketahui pengaruh langsung yang diberikan Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,428, sedangkan pengaruh tidak langsung motivasi (X1) melalui Kepuasan Kerja (Z)

terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y, yaitu:

$$\text{beta X1 terhadap Z} = 0,385$$

$$\text{beta Z terhadap Y} = 0,263$$

$$0,385 \times 0,263 = 0,101 \rightarrow \text{pengaruh tidak langsung}$$

Maka, pengaruh total yang diberikan Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, sehingga diperoleh nilai  $0,101 + 0,428 = 0,529$

Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung Motivasi (X1) melalui Kepuasan Kerja (Z) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku (Darmawan, 2013). George, J.M., dan Jones (2005) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja terdiri atas arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada pertaturan. Tingkat usaha mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Tingkat kegigihan adalah seberapa keras karyawan akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung

Kepuasan kerja didefinisikan menurut Suparyadi (2015) sebagai “suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya”. Menurut Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu (1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketenteraman dalam kerja dan sikap terhadap kerja. (2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. (3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan di tempat kerja, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, dan kondisi fisik tempat kerja. (4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial dan kesempatan promosi.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Pertama, Motivasi kerja adalah penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Indikatornya adalah arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan (George, J.M., dan Jones, 2005). Variabel

kedua, kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya. Indikator kepuasan kerja adalah faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Variabel ketiga, kinerja karyawan yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Indikator penilaian kinerja menurut Suwondo dan Sutanto(2015) diukur dengan (1) Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. (2) Tingkat inisiatif dalam bekerja. (3) Kecekatan mental, kecekatan mental. (4) Kedisiplinan waktu dan absensi.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lidia Lusri (2017) yang menyatakan Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Jadi berdasarkan pembahasan semua hasil pengujian hipotesis diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja mempengaruhi secara langsung hubungan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar,

#### **5.2.7. Pengaruh Lingkungan Kerja melalui Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur yang dibantu dengan aplikasi SPSS versi 22,0 maka dapat disimpulkan bahwa

Motivasi mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil output pada gambar 5.2, diketahui pengaruh langsung yang diberikan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,608, sedangkan pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja (X2) melalui Kepuasan Kerja(Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y, yaitu:

$$\text{beta X2 terhadap Z} = 0,189$$

$$\text{beta Z terhadap Y} = 0,263$$

$$0,189 \times 0,263 = 0,049 \rightarrow \text{pengaruh tidak langsung}$$

Maka, pengaruh total yang diberikan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, sehingga diperoleh nilai  $0,608 + 0,049 = 0,657$

Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) secara langsung melalui Kepuasan Kerja (Z) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Lingkungan kerja dapat digambarkan sebagai tempat di mana orang bekerja (Jain & Kaur, 2014). Taiwo (2010) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai "sepenuhnya" yang terdiri totalitas kekuatan, tindakan dan faktor pengaruh lainnya yang saat ini dan, atau berpotensi bersaing dengan kegiatan dan kinerja karyawan. Selain itu, Taiwo (2010) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang dirancang untuk memenuhi kepuasan karyawan dan aliran bebas dari

pertukaran ide adalah media yang baik untuk memotivasi karyawan kepada kinerja yang lebih tinggi.

Menurut Raziq & Maulabakhsh (2014) kepuasan kerja merupakan orientasi emosi yang karyawan miliki terhadap peran karyawan di tempat kerja. Kepuasan kerja adalah komponen penting untuk memotivasi dan mendorong karyawan terhadap kinerja yang lebih baik. Menurut Robbins & Judge (2009), kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Ginanjari (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi kesukaan atau ketidaksukaan menurut pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas (Gomes, 2003). Menurut Bernardin & Russel (2003), kinerja karyawan adalah catatan hasil yang dikerjakan karyawan dari pekerjaan yang harus dilakukan selama jangka waktu yang ditentukan.

Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Suhaji, 2014). Bernardin & Russell (2003) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Menurut Raziq & Maulabakhsh (2014), lingkungan kerja berkorelasi signifikan terhadap kepuasan karyawan. Lingkungan yang buruk membatasi karyawan untuk menunjukkan kemampuan dan potensi yang dimiliki karyawan.

Jadi, hal ini sangat penting bagi pengusaha untuk menyadari akan pentingnya lingkungan kerja yang baik. Menurut Jain & Kaur (2014), lingkungan kerja berkorelasi signifikan dengan kepuasan kerja karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kecepatan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan karyawan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Monica Oktavia Tjio. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel perantara dalam penelitian ini memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Karyawan di Hotel 'X' merasa bahwa hubungan antara atasan dan bawahan adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Atasan yang peduli terhadap karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun dalam penelitian ini, karyawan merasa lebih puas dengan dukungan dari rekan kerja daripada dukungan dari atasan. Sehingga hal tersebut yang menyebabkan kepuasan kerja menjadi variabel perantara yang melemahkan pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Jadi berdasarkan pembahasan semua hasil pengujian hipotesis di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung melalui Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Laboratory dan Simulatory PIP Makassar,

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dirumuskan serta hasil penelitian pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar,
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar,
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar.
6. Terdapat pengaruh secara langsung antara Motivasi melalui Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Unit laboratory dan simulatory PIP Makassa
7. Terdapat pengaruh secara langsung antara Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat dijabarkan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan agar kantor terkait dalam hal ini Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar agar senantiasa menjaga Lingkungan Kerja yang dimiliki, baik lingkungan kerja fisik maupun hubungan antar pimpinan ke bawahan maupun sebaliknya karena memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai pada Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar.
2. Untuk Motivasi kerja yang terdapat pada Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar sudah masuk kategori baik, dan perlu ditingkatkan lagi terkait inisiatif kerja dalam instansi agar berjalan sesuai dengan aturan instansi sehingga bisa memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar
3. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar kiranya dapat melihat beberapa variabel yang tidak diteliti oleh peneliti sehingga variabel untuk meningkatkan kinerja dapat lebih bervariasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.
- Adnil Edwin Nurdin, 2011. Tumbuh Kembang Perilaku Manusia. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Alek S. Nitisemito, 2006, Manajemen Personalialia, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung : CV Pustaka Setia
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- B. Uno, Hamzah. 2013. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain. 2010. Strategi Belajar Mengajar. Jakarta: Rineka Cipta
- Duwi Priyatno. 2013. Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS. Mediakom
- Echdar, Saban. 2017. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bogor : Ghalia Indonesia
- Edy, Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hanafi, Bayu Dwilaksono & Yohana, Corry. 2017. Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB),5 (1), h.73-89
- Hammed, Mr Abdul, Mphil. 2014. Impact of Compensation on employe Performance (Empirical Evidence from Banking sector of pakistan.University of Bahawalpur : International Journal of Business and social science

- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Kaswan & Ade Sadikin Akhyadi. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi Sampai Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2005). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Listianto Tony dan Setiaji Bambang. 2007. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta).
- Lusri, Lidia & Siagian, Hotlan. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Media pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Agora. Vol.5(1)
- Nitasari, Rizka Afrisalia. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. Universitas Diponegara Semarang. Skripsi.
- Notoatmodjo, S. 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai & Sagala. 2014. Performance Appraisal. Raja. Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Schermerhorn, John D., James G Hunt, Richard N Osborn (2005). Organizational Behaviour, John Willey and Son Inc\
- Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

- Simanjuntak, P.J.2011. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2016.Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Soetjipto, Budi W, Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Amara Book. 2008
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).Bandung: CV Alfabeta
- Supardi. 2006.Metodologi Penelitian, Mataram : Yayasan Cerdas Press
- Supriyanto, Acmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010.Metodelogi RisetManajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UIN Maliki Press
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja.Jakarta: Rajawali Press
- Widoyoko, Eko. (2016). Penilaian Hasil Pembelajaran di Sekolah.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winardi. 2016.Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian.Jakarta. Penerbit: Salemba Empat

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**

## Lampiran 2.

### KUESIONER

No. Kuesioner :	Tanggal :	TTD :
-----------------	-----------	-------

Langkah-langkah pengisian kuesioner

1. Isilah kolom tanggal pada sudut kanan atas
2. Lengkapi data karakteristik responden
3. Jawablah pertanyaan yang ada pada tabel dengan menggunakan tanda ( ✓ ) pada kolom yang tersedia disamping pertanyaan dengan memperhatikan keterangan jawaban berikut ini :

SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
R : Ragu-ragu  
TS : Sangat Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

### KARAKTERISTIK RESPONDEN

Nama : \_\_\_\_\_  
Jenis kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan  
Usia : ..... Tahun  
Tingkat Pendidikan :  S2  
 S1  
 D3  
 SMA

### LIST PERTANYAAN

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
Variabel Motivasi						
1.	Instansi menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan dalam bekerja					
2.	Jaminan kesehatan yang diberikan instansi cukup baik					
3.	Instansi peduli terhadap kesejahteraan karyawan					
4.	Pendapat saya selalu dihargai oleh atasan					
5.	Instansi selalu memberikan hadiah bagi karyawannya yang berprestasi.					
6.	pimpinan memberikan semacam penghargaan (baik berupa pujian atau insentif) atas prestasi kerja yang dilakukan					
7.	adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi					
8.	instansi selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan					
9.	instansi selalu memberikan kesempatan untuk berkreaitifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan					
10.	instansi selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri					
Variabel Lingkungan Kerja						
1.	Atasan selalu memberikan dukungan terhadap anggotanya.					
2.	Atasan memberikan arahan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh anggotanya					
3.	Atasan selalu melakukan komunikasi terkait pekerjaan kepada anggotanya					
4.	Komunikasi dan koordinasi dengan atasan dapat dengan mudah terbentuk.					
5.	Komunikasi dan koordinasi dengan sesama rekan kerja dapat dengan mudah dilakukan.					
6.	Kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja					
7.	Dalam menjalankan tugas, kami saling					

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
	berkontribusi.					
8.	Setiap tim memiliki andil dalam kelancaran pekerjaan yang dilakukan					
9.	Setiap ada permasalahan dan kendala dalam melakukan pekerjaan, pimpinan selalu membantu memberikan solusi					
10	Komunikasi antar pimpinan dan anggota dalam menyelesaikan permasalahan dan kendala yang terjadi terjalin dengan sangat baik.					
<b>Variabel Kepuasan Kerja</b>						
1.	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya					
2.	Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang					
3.	Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik					
4.	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya					
5.	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki					
6.	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga					
7.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya					
8.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan					
9.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja					
10.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya					
<b>Variabel Kinerja Karyawan</b>						
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan					

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
3.	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi					
5.	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan					
6.	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan					
7.	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan					
8.	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan					
9.	Saya disiplin waktu dalam bekerja					
10.	Saya tidak pernah menunda pekerjaan					

☺ TERIMAKASIH ☺

**Lampiran 3.**

Nomor Responden	Karakteristik Responden		
	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan
1	4	1	2
2	1	1	3
3	3	2	1
4	3	1	3
5	3	1	3
6	3	1	2
7	2	2	1
8	2	2	1
9	3	2	1
10	3	1	2
11	3	1	5
12	4	1	1
13	4	1	2
14	3	1	3
15	3	1	3
16	3	1	3
17	2	1	3
18	2	1	3
19	5	1	1
20	3	2	1
21	2	1	3
22	2	1	3
23	3	1	3
24	2	1	3
25	3	1	2
26	3	1	2
27	3	1	3
28	3	1	3
29	3	1	3
30	2	1	2
31	2	1	5
32	2	1	2
33	2	1	5
34	2	1	2
35	2	1	5
36	2	1	5
37	2	1	2
38	2	1	5
39	2	1	5
40	2	1	5
41	2	1	5
42	2	1	5

Nomor Responden	Karakteristik Responden		
	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan
43	2	1	5
44	2	1	2
45	2	1	5
46	2	1	5
47	2	1	5
48	2	1	5
49	3	1	5
50	2	1	5
51	2	1	2
52	3	1	3
53	3	1	3
54	3	1	3
55	3	1	2
56	3	1	5
57	2	1	2
58	2	1	5
59	2	1	2
60	2	1	5
61	2	1	5
62	2	1	2
63	2	1	5
64	2	1	5
65	2	1	5
66	2	1	5
67	2	1	5
68	2	1	5
69	2	1	2
70	2	1	5
71	3	1	5
72	2	1	3
73	2	1	3
74	3	1	3
75	2	1	3
76	3	1	2
77	3	1	2
78	3	1	3
79	3	1	3
80	3	1	3
81	3	1	2
82	2	1	5
83	3	1	2
84	3	1	5
85	3	1	5
86	3	1	5



MOTIVASI										
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	44
5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46
5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	42
4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
3	3	3	2	2	3	4	4	5	5	34
3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	36
4	2	3	4	4	4	4	4	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	41
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	42
5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	47
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	44
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	44
4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	45
4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	42
5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	47
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	42
5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	47
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46

MOTIVASI										
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	44
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	44
4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	45
4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	42
5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	47
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48

LINGKUNGAN KERJA										
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
3	3	2	2	3	4	4	5	5	5	36
3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	36
2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	40
5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	39
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44
3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	40
3	4	4	4	5	5	5	5	3	5	43
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	46
4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	42
5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	47
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	44
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46

LINGKUNGAN KERJA										
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	43
5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
5	4	5	4	5	4	4	3	3	3	40
4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
3	3	2	2	3	4	4	5	5	5	36
3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	36
2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	41
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	40
3	4	4	4	5	5	5	5	3	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	40
3	4	4	4	5	5	5	5	3	5	43
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48



KEPUASAN KERJA										
Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	TOTAL
3	5	4	5	4	4	4	5	4	3	41
5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	46
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	44
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46
2	4	4	5	5	5	5	5	4	3	42
4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	43
5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	47
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40
5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	43
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	45
4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	42
5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	47
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	44
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46



KEPUASAN KERJA										
Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	TOTAL
4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	44
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	44
4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	45
4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	42
5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	47
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48

KINERJA										
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
3	3	2	2	3	4	4	5	5	5	36
3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	36
2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	40
5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40
5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	43
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	45
4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	42
5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	47
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	44
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44

KINERJA										
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46
5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
5	4	5	4	5	4	4	3	3	3	40
4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
3	3	2	2	3	4	4	5	5	5	36
3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	36
2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	41
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	40
3	4	4	4	5	5	5	5	3	5	43
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	43
5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	46
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	46
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44

KINERJA										
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
3	3	2	2	3	4	5	3	4	5	34
3	3	3	4	3	5	5	3	5	5	39
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	43
5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	46
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43

LAMPIRAN

• UJI VALIDITAS ITEM ( $r > 0.212$ )

1. VALIDITAS MOTIVASI

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	MOTIVASI
X1.1	Pearson Correlation	1	.480**	.185	.705**	.625**	1.000**	.525**	.527**	.454**	.373**	.862**
	Sig. (2-tailed)		.000	.089	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.2	Pearson Correlation	.480**	1	.251*	.703**	.316**	.480**	.245*	.297**	-.146	.272*	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000		.020	.000	.003	.000	.023	.006	.180	.011	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.3	Pearson Correlation	.185	.251*	1	.292**	.525**	.185	.185	.297**	.106	-.028	.474**
	Sig. (2-tailed)	.089	.020		.006	.000	.089	.088	.006	.330	.800	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.4	Pearson Correlation	.705**	.703**	.292**	1	.634**	.705**	.416**	.461**	-.032	.212*	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006		.000	.000	.000	.000	.767	.050	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.5	Pearson Correlation	.625**	.316**	.525**	.634**	1	.625**	.615**	.685**	.162	.257*	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000		.000	.000	.000	.137	.017	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.6	Pearson Correlation	1.000**	.480**	.185	.705**	.625**	1	.525**	.527**	.454**	.373**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.089	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.7	Pearson Correlation	.525**	.245*	.185	.416**	.615**	.525**	1	.905**	.186	.330**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.023	.088	.000	.000	.000		.000	.086	.002	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.8	Pearson Correlation	.527**	.297**	.297**	.461**	.685**	.527**	.905**	1	.108	.342**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.006	.000	.000	.000	.000		.321	.001	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.9	Pearson Correlation	.454**	-.146	.106	-.032	.162	.454**	.186	.108	1	.421**	.376**
	Sig. (2-tailed)	.000	.180	.330	.767	.137	.000	.086	.321		.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.10	Pearson Correlation	.373**	.272*	-.028	.212*	.257*	.373**	.330**	.342**	.421**	1	.512**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.800	.050	.017	.000	.002	.001	.000		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
MOTIVASI	Pearson Correlation	.862**	.624**	.474**	.775**	.802**	.862**	.702**	.740**	.376**	.512**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2. VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	LINGKUNGAN_KERJA
X2.1	Pearson Correlation	1	.505**	.676**	.370**	.310**	.168	.172	-.074	.203	.027	.639**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.004	.122	.113	.498	.061	.805	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.2	Pearson Correlation	.505**	1	.457**	.468**	.129	.066	.128	-.136	-.091	-.059	.467**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.237	.546	.240	.211	.404	.590	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.3	Pearson Correlation	.676**	.457**	1	.665**	.644**	.325**	.263*	.045	.197	.106	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.002	.015	.678	.070	.332	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.4	Pearson Correlation	.370**	.468**	.665**	1	.555**	.432**	.364**	.017	.281**	.082	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.877	.009	.452	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.5	Pearson Correlation	.310**	.129	.644**	.555**	1	.566**	.537**	.442**	.273*	.376**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.004	.237	.000	.000		.000	.000	.000	.011	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.6	Pearson Correlation	.168	.066	.325**	.432**	.566**	1	.767**	.183	.249*	.296**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.122	.546	.002	.000	.000		.000	.091	.021	.006	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.7	Pearson Correlation	.172	.128	.263*	.364**	.537**	.767**	1	.188	.248*	.382**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.113	.240	.015	.001	.000	.000		.083	.021	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.8	Pearson Correlation	-.074	-.136	.045	.017	.442**	.183	.188	1	.254*	.525**	.362**
	Sig. (2-tailed)	.498	.211	.678	.877	.000	.091	.083		.018	.000	.001
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.9	Pearson Correlation	.203	-.091	.197	.281**	.273*	.249*	.248*	.254*	1	.315**	.490**
	Sig. (2-tailed)	.061	.404	.070	.009	.011	.021	.021	.018		.003	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.10	Pearson Correlation	.027	-.059	.106	.082	.376**	.296**	.382**	.525**	.315**	1	.465**
	Sig. (2-tailed)	.805	.590	.332	.452	.000	.006	.000	.000	.003		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
LINGKUNGAN_KERJA	Pearson Correlation	.639**	.467**	.768**	.717**	.780**	.630**	.630**	.362**	.490**	.465**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 3. VALIDITAS KEPUASAN KERJA

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	KEPUASAN_KERJA
Z1	Pearson Correlation	1	.230*	.217*	.264*	.373**	.542**	.282**	.113	.383**	.262*	.654**
	Sig. (2-tailed)		.032	.044	.013	.000	.000	.008	.296	.000	.014	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Z2	Pearson Correlation	.230*	1	.140	.578**	.091	.236*	.077	.091	-.173	.160	.478**
	Sig. (2-tailed)	.032		.197	.000	.401	.028	.480	.400	.109	.139	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Z3	Pearson Correlation	.217*	.140	1	.139	.400**	.095	.116	.028	.142	-.022	.399**
	Sig. (2-tailed)	.044	.197		.198	.000	.380	.284	.798	.191	.839	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Z4	Pearson Correlation	.264*	.578**	.139	1	.446**	.552**	.346**	.233*	.077	.133	.652**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.198		.000	.000	.001	.030	.479	.221	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Z5	Pearson Correlation	.373**	.091	.400**	.446**	1	.620**	.582**	.549**	.254*	.320**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.401	.000	.000		.000	.000	.000	.017	.003	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Z6	Pearson Correlation	.542**	.236*	.095	.552**	.620**	1	.609**	.432**	.413**	.331**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.380	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Z7	Pearson Correlation	.282**	.077	.116	.346**	.582**	.609**	1	.628**	.256*	.293**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.008	.480	.284	.001	.000	.000		.000	.017	.006	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Z8	Pearson Correlation	.113	.091	.028	.233*	.549**	.432**	.628**	1	.092	.253*	.529**
	Sig. (2-tailed)	.296	.400	.798	.030	.000	.000	.000		.396	.018	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Z9	Pearson Correlation	.383**	-.173	.142	.077	.254*	.413**	.256*	.092	1	.272*	.453**
	Sig. (2-tailed)	.000	.109	.191	.479	.017	.000	.017	.396		.011	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Z10	Pearson Correlation	.262*	.160	-.022	.133	.320**	.331**	.293**	.253*	.272*	1	.504**
	Sig. (2-tailed)	.014	.139	.839	.221	.003	.002	.006	.018	.011		.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
KEPUASAN_KERJA	Pearson Correlation	.654**	.478**	.399**	.652**	.750**	.800**	.661**	.529**	.453**	.504**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### 4. VALIDITAS KINERJA

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	KINERJA
Y1	Pearson Correlation	1	.367**	.617**	.414**	.582**	.437**	.204	.303**	.235*	.015	.738**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000	.060	.005	.029	.888	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y2	Pearson Correlation	.367**	1	.394**	.600**	.214*	.167	.033	.026	-.143	.041	.506**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.048	.125	.765	.811	.189	.709	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y3	Pearson Correlation	.617**	.394**	1	.649**	.725**	.278**	.074	.309**	.122	.027	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.010	.499	.004	.262	.804	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y4	Pearson Correlation	.414**	.600**	.649**	1	.518**	.433**	.115	.120	.107	.004	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.290	.271	.326	.974	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y5	Pearson Correlation	.582**	.214*	.725**	.518**	1	.489**	.355**	.565**	.249*	.255*	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.048	.000	.000		.000	.001	.000	.021	.018	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y6	Pearson Correlation	.437**	.167	.278**	.433**	.489**	1	.572**	.214*	.408**	.146	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000	.125	.010	.000	.000		.000	.048	.000	.179	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y7	Pearson Correlation	.204	.033	.074	.115	.355**	.572**	1	.243*	.187	.361**	.464**
	Sig. (2-tailed)	.060	.765	.499	.290	.001	.000		.024	.085	.001	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y8	Pearson Correlation	.303**	.026	.309**	.120	.565**	.214*	.243*	1	.410**	.455**	.576**
	Sig. (2-tailed)	.005	.811	.004	.271	.000	.048	.024		.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y9	Pearson Correlation	.235*	-.143	.122	.107	.249*	.408**	.187	.410**	1	.216*	.424**
	Sig. (2-tailed)	.029	.189	.262	.326	.021	.000	.085	.000		.045	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y10	Pearson Correlation	.015	.041	.027	.004	.255*	.146	.361**	.455**	.216*	1	.371**
	Sig. (2-tailed)	.888	.709	.804	.974	.018	.179	.001	.000	.045		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
KINERJA	Pearson Correlation	.738**	.506**	.740**	.692**	.821**	.654**	.464**	.576**	.424**	.371**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**
  - 1. RELIABILITAS MOTIVASI**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach h's Alpha	N of Items
.854	10

→ Nilai Cronbach's Alpha  
0.854 > 0.50

- 2. RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach h's Alpha	N of Items
.787	10

→ Nilai Cronbach's Alpha  
0.787 > 0.50

### 3. RELIABILITAS KEPUASAN KERJA

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	10

→ Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.767 > 0.50$

### 4. RELIABILITAS KINERJA

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	10

→ Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.802 > 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**
  - 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

**UMUR**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 TAHUN	1	1.2	1.2	1.2
	30-39 TAHUN	46	53.5	53.5	54.7
	40-49 TAHUN	35	40.7	40.7	95.3
	50-59 TAHUN	3	3.5	3.5	98.8
	60-69 TAHUN	1	1.2	1.2	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**JENIS\_KELAMIN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	81	94.2	94.2	94.2
	PEREMPUAN	5	5.8	5.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**TINGKAT\_PENDIDIKAN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	7	8.1	8.1	8.1
	S1	22	25.6	25.6	33.7
	D4	25	29.1	29.1	62.8
	SMA/SMK	32	37.2	37.2	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

## 2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

### VARIABEL MOTIVASI

#### X1.1

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid	RAGU	6	7.0	7.0	7.0
	SETUJU	32	37.2	37.2	44.2
	SANGAT SETUJU	48	55.8	55.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

#### X1.2

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid	TIADAK SETUJU	6	7.0	7.0	7.0
	RAGU	18	20.9	20.9	27.9
	SETUJU	25	29.1	29.1	57.0
	SANGAT SETUJU	37	43.0	43.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

#### X1.3

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid	RAGU	18	20.9	20.9	20.9
	SETUJU	27	31.4	31.4	52.3
	SANGAT SETUJU	41	47.7	47.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

#### X1.4

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid	TIADAK SETUJU	2	2.3	2.3	2.3
	RAGU	6	7.0	7.0	9.3
	SETUJU	47	54.7	54.7	64.0
	SANGAT SETUJU	31	36.0	36.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

#### X1.5

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid	TIADAK SETUJU	2	2.3	2.3	2.3
	RAGU	4	4.7	4.7	7.0
	SETUJU	21	24.4	24.4	31.4
	SANGAT SETUJU	59	68.6	68.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU	6	7.0	7.0	7.0
SETUJU	32	37.2	37.2	44.2
SANGAT SETUJU	48	55.8	55.8	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU	4	4.7	4.7	4.7
SETUJU	38	44.2	44.2	48.8
SANGAT SETUJU	44	51.2	51.2	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU	4	4.7	4.7	4.7
SETUJU	32	37.2	37.2	41.9
SANGAT SETUJU	50	58.1	58.1	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU	9	10.5	10.5	10.5
SETUJU	30	34.9	34.9	45.3
SANGAT SETUJU	47	54.7	54.7	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**X1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU	6	7.0	7.0	7.0
SETUJU	36	41.9	41.9	48.8
SANGAT SETUJU	44	51.2	51.2	100.0
Total	86	100.0	100.0	

## VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

### X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIADAK SETUJU	6	7.0	7.0	7.0
	RAGU	23	26.7	26.7	33.7
	SETUJU	25	29.1	29.1	62.8
	SANGAT SETUJU	32	37.2	37.2	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

### X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU	16	18.6	18.6	18.6
	SETUJU	35	40.7	40.7	59.3
	SANGAT SETUJU	35	40.7	40.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

### X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIADAK SETUJU	2	2.3	2.3	2.3
	RAGU	4	4.7	4.7	7.0
	SETUJU	52	60.5	60.5	67.4
	SANGAT SETUJU	28	32.6	32.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

### X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIADAK SETUJU	2	2.3	2.3	2.3
	RAGU	1	1.2	1.2	3.5
	SETUJU	33	38.4	38.4	41.9
	SANGAT SETUJU	50	58.1	58.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

### X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU	5	5.8	5.8	5.8
	SETUJU	35	40.7	40.7	46.5
	SANGAT SETUJU	46	53.5	53.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU	2	2.3	2.3	2.3
	SETUJU	38	44.2	44.2	46.5
	SANGAT SETUJU	46	53.5	53.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU	2	2.3	2.3	2.3
	SETUJU	34	39.5	39.5	41.9
	SANGAT SETUJU	50	58.1	58.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU	4	4.7	4.7	4.7
	SETUJU	37	43.0	43.0	47.7
	SANGAT SETUJU	45	52.3	52.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU	13	15.1	15.1	15.1
	SETUJU	37	43.0	43.0	58.1
	SANGAT SETUJU	36	41.9	41.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**X2.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU	4	4.7	4.7	4.7
	SETUJU	41	47.7	47.7	52.3
	SANGAT SETUJU	41	47.7	47.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

## VARIABEL KEPUASAN KERJA

### Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIADAK SETUJU	2	2.3	2.3	2.3
	RAGU	10	11.6	11.6	14.0
	SETUJU	31	36.0	36.0	50.0
	SANGAT SETUJU	43	50.0	50.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

### Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIADAK SETUJU	5	5.8	5.8	5.8
	RAGU	15	17.4	17.4	23.3
	SETUJU	29	33.7	33.7	57.0
	SANGAT SETUJU	37	43.0	43.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

### Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU	10	11.6	11.6	11.6
	SETUJU	40	46.5	46.5	58.1
	SANGAT SETUJU	36	41.9	41.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

### Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIADAK SETUJU	1	1.2	1.2	1.2
	RAGU	2	2.3	2.3	3.5
	SETUJU	43	50.0	50.0	53.5
	SANGAT SETUJU	40	46.5	46.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

### Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIADAK SETUJU	1	1.2	1.2	1.2
	RAGU	1	1.2	1.2	2.3
	SETUJU	24	27.9	27.9	30.2
	SANGAT SETUJU	60	69.8	69.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**Z6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU	3	3.5	3.5	3.5
	SETUJU	33	38.4	38.4	41.9
	SANGAT SETUJU	50	58.1	58.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**Z7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU	1	1.2	1.2	1.2
	SETUJU	35	40.7	40.7	41.9
	SANGAT SETUJU	50	58.1	58.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**Z8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU	2	2.3	2.3	2.3
	SETUJU	31	36.0	36.0	38.4
	SANGAT SETUJU	53	61.6	61.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**Z9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU	9	10.5	10.5	10.5
	SETUJU	32	37.2	37.2	47.7
	SANGAT SETUJU	45	52.3	52.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**Z10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU	6	7.0	7.0	7.0
	SETUJU	37	43.0	43.0	50.0
	SANGAT SETUJU	43	50.0	50.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

## VARIABEL KINERJA

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIADAK SETUJU	4	4.7	4.7	4.7
RAGU	17	19.8	19.8	24.4
SETUJU	27	31.4	31.4	55.8
SANGAT SETUJU	38	44.2	44.2	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIADAK SETUJU	1	1.2	1.2	1.2
RAGU	20	23.3	23.3	24.4
SETUJU	30	34.9	34.9	59.3
SANGAT SETUJU	35	40.7	40.7	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIADAK SETUJU	3	3.5	3.5	3.5
RAGU	7	8.1	8.1	11.6
SETUJU	41	47.7	47.7	59.3
SANGAT SETUJU	35	40.7	40.7	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIADAK SETUJU	3	3.5	3.5	3.5
RAGU	1	1.2	1.2	4.7
SETUJU	36	41.9	41.9	46.5
SANGAT SETUJU	46	53.5	53.5	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU	7	8.1	8.1	8.1
SETUJU	36	41.9	41.9	50.0
SANGAT SETUJU	43	50.0	50.0	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU	2	2.3	2.3	2.3
SETUJU	38	44.2	44.2	46.5
SANGAT SETUJU	46	53.5	53.5	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU	1	1.2	1.2	1.2
SETUJU	39	45.3	45.3	46.5
SANGAT SETUJU	46	53.5	53.5	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU	5	5.8	5.8	5.8
SETUJU	37	43.0	43.0	48.8
SANGAT SETUJU	44	51.2	51.2	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU	5	5.8	5.8	5.8
SETUJU	36	41.9	41.9	47.7
SANGAT SETUJU	45	52.3	52.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**

1. **UJI NORMALITAS**

Nilai Sig 0.091 > 0.05 → Data terdistribusi normal

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandarized Residual
N		86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,084423
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.074
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

2. **UJI MULTIKOLINEARITAS → NILAI VIF < 10.00**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.023	3.105		1.940	.056		
	MOTIVASI	.220	.078	.247	2.819	.006	.563	1,776
	LINGKUNGAN_KERJA	.643	.091	.617	7.057	.000	.563	1,776

a. Dependent Variable: KINERJA

### 3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.406	2.427		-.167	.868
MOTIVASI	.000	.061	-.001	-.007	.994
LINGKUNGAN_KERJA	.044	.071	.090	.620	.537

a. Dependent Variable: ABS\_RES

- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 1.988**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.040	3.264		5.527	.000
	MOTIVASI	.585	.074	.654	7.931	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.313	3.118		2.666	.009
	LINGKUNGAN_KERJA	.813	.071	.780	11.424	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.828	4.572		4.118	.000
	KEPUASAN_KERJA	.562	.103	.513	5.479	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.111	3.089		7.157	.000
	MOTIVASI	.506	.070	.621	7.259	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN\_KERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.355	4.096		6.434	.000
	LINGKUNGAN_KERJA	.414	.093	.435	4.427	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN\_KERJA

2. UJI F → F TABEL = 3.11

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	908.831	2	454.416	74.627	.000 <sup>b</sup>
	Residual	505.401	83	6.089		
	Total	1414.233	85			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN\_KERJA, MOTIVASI

### 3. UJI KOEFISIEN REGRESI

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.654 <sup>a</sup>	.428	.421	3.103	2.086

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.780 <sup>a</sup>	.608	.604	2.568	1.778

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN\_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.513 <sup>a</sup>	.263	.255	3.522	1.884

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN\_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.621 <sup>a</sup>	.385	.378	2.937	1.624

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN\_KERJA

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.435 <sup>a</sup>	.189	.180	3.373	1.533

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN\_KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN\_KERJA

- **UJI ANALISIS JALUR / UJI SOBEL**

**\*PENELITI BELUM MELAMPIRKAN OUTPUT\***