

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT. NUTRICIA INDONESIA
SEJAHTERA CABANG PALEMBANG**



Oleh:

HARRY PRADIFTA

NIM : 14190121

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)**

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH
PALEMBANG**

2018



Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**

Nama : Harry Pradifta
NIM/Jurusan : 14190121/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera cabang Palembang

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal	Pembimbing Utama	: RA. Ritawati S.E, M.H.I, M.Si t.t:
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Dian Pertiwi S.E.I, M.Si t.t:
Tanggal	Penguji Utama	: Titin Hartini S.E, M.Si t.t:
Tanggal	Penguji Kedua	: Lidia Desiana S.E, M.Si t.t:
Tanggal	Ketua	: Mismiwati, S.E, M.P t.t:
Tanggal	Sekretaris	: Mila Gustahatati S.Ag, M.Hum t.t:

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Harry Pradifta
Tempat/ Tanggal Lahir : Palembang, 27 Juli 1995
NIM : 14190121
Jenjang : S1 Ekonomi Syariah

Menyatakan, bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, 2018

Saya yang menyatakan,



Harry Pradifta
NIM 14190121



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

Skripsi berjudul : **PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. NUTRICIA INDONESIA SEJAHTERA CABANG PALEMBANG**

Ditulis oleh : Harry Pradifta
NIM : 14190121

Telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)

Palembang, Januari 2019

Dekan



Dr. Odariah Barkah, M.H.I.
NIP. 197011261997032002



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

NOTA DINAS

Formulir C.2

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Disampaikan dengan Hormat, setelah melakukan Bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul :

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera kota Palembang)

Yang ditulis Oleh:

Nama : Harry Pradifta
NIM : 14190121
Program : S1 Ekonomi Syariah

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas ekonomi dan bisnis islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *Munaqosyah* ujian skripsi.


Wassalamualaikum wr. wb

Palembang, November 2018

Pembimbing Utama,

Pembimbing Kedua


RA. Ritawati S.E, M.H.I, M.Si
NIP. 197206172007102004


Dian Pertiwi, S.E.I, M.S.I
NIP. 199212022018012004

MOTTO DAN PERSEMBAHAN :

***“Karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada Kemudahan,
Sesungguhnya sesudah Kesulitan itu ada Kemudahan”***

(Qs.Al-Insyirah: 5-6)

“When you are Young, It’s Time to Fall”

(Hitam Putih)

***“Lakukanlah yang terbaik dan jangan pernah coba berfikir untuk
berhenti”***

(Harry Pradifta)

SKRIPSI INI DIPERSEMBAHKAN KEPADA:

- **Ayah dan ibuku tercinta yang tiada henti memberikan do’a, motivasi, bimbingan, cinta, dan kasih sayangnya**
- **Kakak dan Adik - adikku tersayang yang selalu memberikan dukungan dan bantuannya**
- **Sahabat-sahabat dan teman-teman seperjuangan**
- **Almamater yang ku banggakan**

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera cabang Palembang). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera kota Palembang yang berjumlah 52 karyawan. Dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi berganda, uji hipotesis (uji koefisien determinasi, uji F dan uji T) dan analisis variabel mediasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

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

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Huruf Konsonan

ا	=	.	ز	=	z	ق	=	q
ب	=	b	س	=	s	ك	=	k
ت	=	t	ش	=	sy	ل	=	l
ث	=	ts	ص	=	\$	م	=	m
ج	=	j	ض	=	dh	ن	=	n
ح	=	h	ط	=	th	و	=	w
خ	=	kh	ظ	=	zh	ه	=	H
د	=	d	ع	=	'	ء	=	.
ذ	=	dz	غ	=	gh	ي	=	y
ر	=	r	ف	=	f			

B. Ta' Marbutah

1. Ta' marbutah sukun ditulis b contoh **بعبادة** ditulis bi'idabah.
2. Ta' marbutah sambung ditulis ب **بعبادة** ditulis bil'ibadati rabbih.

C. Huruf Vokal

1. Vokal Tunggal

a. Fathah (----) = a

b. Kasrah (----) = i

c. Dhammah (----) = u

2. Vokal Rangka

a. (اِي) = ay

b. (يِي) = iy

c. (او) = aw

d. (وِي) = uw

3. Vokal Panjang

a. (ا----) = a

b. (ي----) = i

c. (و----) = u

D. Kata Sandang

Penulis al qamariyyah dan al syamsiyyah menggunakan al-:

1. Al qamariyyah contohnya : “ الحمد ” ditulis al-hamd.

2. Al syamsiyyah contohnya : “ النمل ” ditulis al-naml.

E. Daftar Singkatan

H = Hijriyah

M = Masehi

h. = halaman

swt. = subhanahu wa ta`ala

saw. = sall Allah `alaih wa sallam

QS. = al-Qur`an Surat

HR = Hadis Riwayat

Terj. = terjemahan.

F. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata ijmak, nas, dll), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervening* (Studi pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera kota Palembang)”** yang merupakan tugas dan kewajiban guna melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana (S-1) Ekonomi Islam.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Sehubungan dengan itu, penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua saya tercinta yang selalu mendoakan dan memberi dukungan baik secara moril maupun materil
2. Kakak dan adik – adikku yang sangat saya sayangi
3. Keluarga Besar saya yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih dukungan dan doanya.
4. Bapak Prof. Drs. H.M. Sirozi, MA., Ph.D. selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
5. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang

6. Ibu Titin Hartini, SE.,M.Si. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang
7. Ibu RA. Ritawati S.E, M.H.I, M.Si selaku pembimbing I yang telah memberikan ilmu pengetahuannya, yang sabar dalam memberikan solusi terbaik, memberikan kritik dan saran yang membangun bagi penulis selama bimbingan.
8. Ibu Dian Pertiwi, S.E.I, M.S.I selaku dosen Pembimbing II yang telah memberikan ilmu pengetahuannya, yang sabardalam memberikan solusi terbaik, memberikan kritik dan saran yang membangun bagi penulis selama bimbingan.
9. Bapak Dinnul Alfian Akbar, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing Akademik yang telah memberikan ilmu pengetahuannya, serta sabar dalam memberikan solusi, kritik maupun saran terbaik.
10. Seluruh Dosen, Staf dan Karyawan Tata Usaha (TU) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang
11. Sahabat – sahabat saya Erry, Eko, Hilman, Iyak, Zida, Eva, Deak, Ekky, Hapsoh, (Alm) Dwik, Ghina, Fitri dan Ditak terima kasih atas semua dukungan, doa serta waktunya sudah banyak membantu dalam pengerjaan skripsi ini.
12. Sahabat Magang saya part of oioi family, yang banyak memberi masukan, pembelajaran dan kebersamaan. Terimakasih doa serta dukungannya.
13. Sahabat saya, OiOi Family, Keluarga Besar EKI 3, dan yang lainnya yang telah memberikan bantuan baik tenaga maupun doa dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

14. Teman – teman yang satu pembimbing, teman yang sudah direpotkandalam membantu proses pembuatan skripsi ini, teman yang sudah berbaik hati mendengarkan curahan hati selama proses pembuatan skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu namanya.
15. Teman-teman seperjuangan Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang.

Dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan saran dari semua pihak demi skripsi ini. Semoga skripsi yang dibuat ini dapat bermanfaat dikemudian hari sebagai referensi yang dapat dipertanggung jawabkan.

Palembang, Desember 2018

Penulis

Harry Pradifta

NIM. 14190121

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	8

BAB II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Motivasi	11
2.2 Lingkungan Kerja	17
2.3 Kepuasan Kerja	20
2.4 Kinerja Karyawan	22
2.5 Penelitian Terdahulu	25
2.6 Pengembangan Hipotesis	28
1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	28
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	29
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	30
4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	30

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	31
6. Pengaruh Kepuasan Kerja antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	32
7. Pengaruh Kepuasan Kerja antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	32
2.7 Kerangka Pemikiran	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	35
3.2 Ruang Lingkup Penelitian	35
3.3 Lokasi Penelitian	35
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	35
1. Populasi	35
2. Sampel	36
3.5 Jenis dan Sumber Data	36
3.6 Teknik Pengumpulan Data	37
3.7 Variabel Penelitian	38
3.8 Definisi Operasional	38
3.9 Instrumen Penelitian	39
3.10 Teknik Analisis Data	41
3.11 Uji Asumsi Klasik	42
1. Uji Normalitas	42
2. Uji Linearitas	43
3. Uji Multikolinieritas	44
4. Uji Heteroskedastisitas	44
3.12 Analisis Jalur	45
3.13 Uji Koefisien Determinasi	50
1. Uji f	50
2. Uji t	51
3.14 Prosedur Analisis Variabel Mediasi	52
3.15 Perhitungan Pengaruh	55
BAB IV PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum PT. Nutricia Indonesia Sejahtera	57
4.2 Visi misi PT. Nutricia Indonesia Sejahtera	57
4.3 Karakteristik Responden	58
4.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	59
4.5 Hasil Analisis Data	62
1. Uji Asumsi Klasik	62
a. Uji Normalitas	62
b. Uji Multikolinieritas	63
c. Uji Linearitas	64
d. Uji Heteroskedastisitas	66
2. Analisis Substruktur	67
a. Analisis Substruktur I	67

b. Analisis Substruktur II	69
3. Pengujian Variabel Mediasi	71
a. Strategi Causal Step (Pengaruh Kepuasan Kerja antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan)	71
b. Strategi Causal Step (Pengaruh Kepuasan Kerja antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan)	73
4. Perhitungan Pengaruh	74
5. Rekapitulasi Hasil Penelitian	76
4.6 Pembahasan	77
4.6.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.....	77
4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	77
4.6.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	78
4.6.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	79
4.6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	79
4.6.6 Pengaruh Kepuasan Kerja antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	80
4.6.7 Pengaruh Kepuasan Kerja antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	81

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	82
B. Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera kota Palembang	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Definisi Operasional	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	59
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	61
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	61
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	62
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas (kepuasan kerja dan motivasi)	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas (kepuasan kerja dan lingkungan kerja)	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas (kinerja karyawan dan motivasi)	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas (kinerja karyawan dan lingkungan kerja)	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas (kinerja karyawan dan kepuasan kerja)	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
Tabel 4.15 Uji F (Simultan) Substruktural I	68
Tabel 4.16 ANOVA dengan nilai F dan Sig	68
Tabel 4.17 Hasil Uji t (Parsial) Substruktur I.....	69
Tabel 4.18 Uji F (Simultan) Substruktural II	70
Tabel 4.19 ANOVA dengan nilai F dan Sig	70
Tabel 4.20 Hasil Uji t (Parsial) Substruktur II	71
Tabel 4.14 Rekapitulasi Hasil Penelitian	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	34
Gambar 3.1 Diagram jalur Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i>	47
Gambar 4.1 Strategi <i>Causal Step</i> (Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Kepuasan Kerja)	72
Gambar 4.2 Strategi <i>Causal Step</i> (Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Kepuasan Kerja)	74

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan *asset* utama perusahaan dan tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan bisa berjalan. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan harus diberi perhatian yang lebih serius dalam menjalani tugas – tugasnya sehingga dapat tercapainya tujuan suatu organisasi.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya agar kinerja perusahaan tetap optimal. Usaha ini dilakukan agar visi dan misi organisasi tercapai. Menciptakan kinerja yang baik tidaklah mudah, hal ini disebabkan kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel – variabel yang mempengaruhi seperti motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

PT. Nutricia Indonesia Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur khususnya *food and beferage* yang membuat susu serta makanan yang diperuntukkan untuk kalangan bayi.¹ Perusahaan ini merupakan

¹Khairiyah dan Nur Syaima Annisa, “*Pengaruh Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera*”, Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma, (2013), ISSN: 1858-2559

salah satu perusahaan besar di Indonesia dan sudah memiliki banyak cabang, salah satunya ada di Palembang.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi, PT. Nutricia Indonesia Sejahtera diharuskan untuk mempekerjakan tim profesional, kompeten dan berpengalaman di bidangnya masing – masing. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat di ukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Seiring dengan perkembangan perusahaan di zaman sekarang yang semakin pesat, mengharuskan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera meningkatkan kinerja karyawannya agar tetap eksis di dunia bisnis. Dengan cara memberikan motivasi kepada karyawannya baik motivasi material maupun non – material dan menjaga lingkungan kerja agar tetap nyaman. Bukan hanya motivasi dan lingkungan kerja saja, kepuasan kerja juga merupakan hal yang harus diperhatikan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera, karena kepuasan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan data perusahaan pada tahun 2018 PT. Nutricia Indonesia Sejahtera memiliki karyawan yang berjumlah sebagai berikut.

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera kota Palembang
berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Karakteristik	Jumlah
1.	Laki – laki	17 orang
2.	Perempuan	35 orang
Jumlah		52 orang

Sumber : PT. Nutricia Indonesia Sejahtera kota Palembang, 2018

Bagi karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera yang telah menjadi karyawan tetap akan diberikan kendaraan roda dua setiap empat tahun sekali dan bagi karyawan yang di angkat jabatannya menjadi manajer akan diberikan kendaraan roda empat dengan syarat – syarat tertentu. Bagi kantor cabang yang dapat mencapai target tahunan, maka akan diberikan tugas kunjungan ke kantor PT. Nutricia yang ada di luar negeri.²

Untuk meningkatkan kinerja karyawannya, PT. Nutricia Indonesia Sejahtera harus memberikan motivasi untuk para karyawannya. Motivasi ini dapat berupa dorongan secara moral maupun secara materi seperti tunjangan. Dengan adanya motivasi ini, diharapkan akan lebih meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Berelson dan Steiner, motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.³

Pemberian motivasi secara material adalah bentuk insentif, gaji dan upah sedangkan pemberian motivasi secara non material bisa berupa pengakuan dan penghargaan atas balas jasa yang diberikan perusahaan pada karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut, sehingga karyawan merasa hasil kerja mereka dihargai dan diakui, dengan demikian akan timbulnya motivasi di dalam diri karyawan itu untuk bekerja lebih keras dan lebih giat lagi.⁴

² Wawancara Karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera Kantor Cabang kota Palembang. Senin, 23 Juli 2018, Pukul 10.00

³Yusup, Burhanuddin, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*”(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), Hlm. 264

⁴Soekidjo Notoatmodjo, “*Pengembangan Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009),hlm 143.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.⁵ Maka dari itu perusahaan harus memiliki strateginya sendiri agar dapat terciptanya lingkungan kerja yang membuat karyawannya merasa nyaman.

Menurut Alex NitiseMITO lingkungan kerja⁶ merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diemban, karena itu sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada lingkungan kerja itu sendiri.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja, secara logikanya apabila seorang karyawan merasa puas dalam bekerja maka kinerjanya akan meningkat dan sebaliknya apabila tingkat kepuasan kerja karyawan rendah maka hal ini dapat menimbulkan gangguan dan hambatan serta ketidklancaran suatu perusahaan. Ketidakpuasan para karyawan ini akan menimbulkan hal – hal yang tidak di inginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Yang pada

⁵Bambang, kusriyanto. “*Meningkatkan produktivitas karyawan*”. (Pustaka Binaman pressindo 2004), hlm .122

⁶Alex S. NitiseMITO. *Manajemen Personalia : “Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Ed. 3. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000), hlm. 183

akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawannya dan mengetahui keinginan – keinginan apa yang membuat karyawan merasa puas.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor – faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu pekerjaan yang dihadapinya.⁷

Dunia bisnis dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Menurut Payaman Simanjuntak, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.⁸ Kinerja dapat kita ketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang di tetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Peningkatan kinerja akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai

⁷Edy Sutrisno. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, (Jakarta: Kencana, 2009), Hlm. 74

⁸Veithzal Rivai Zainal, dkk *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”*, (PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2014) Hlm. 406

tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia didalamnya. Kinerja individu pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan secara langsung berpengaruh terhadap citra perusahaan di mata masyarakat luas.

Berdasarkan latar belakang di atas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera Cabang Palembang**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena pada latar belakang yang dikemukakan di atas, maka permasalahan dan rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT.Nutricia Indonesia Sejahtera Cabang Palembang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Nutricia Indonesia Sejahtera Cabang Palembang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Nutricia Indonesia Sejahtera Cabang Palembang?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Nutricia Indonesia Sejahtera Cabang Palembang?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Nutricia Indonesia Sejahtera Cabang Palembang?

6. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja pada PT.Nutricia Indonesia Sejahtera Cabang Palembang?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja pada PT.Nutricia Indonesia Sejahtera Cabang Palembang?

1.3 Batasan Masalah

Agar penulisan ini lebih terarah dan tidak melebar dari topik, serta keterbatasan yang ada. Maka penulis perlu membuat batasan masalah, pembahasan tersebut hanya mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera Cabang Palembang.

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT.Nutricia Indonesia Sejahtera Cabang Palembang
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Nutricia Indonesia Sejahtera Cabang Palembang
3. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Nutricia Indonesia Sejahtera Cabang Palembang

4. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Nutricia Indonesia Sejahtera Cabang Palembang
5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Nutricia Indonesia Sejahtera Cabang Palembang
6. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja pada PT.Nutricia Indonesia Sejahtera Cabang Palembang
7. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja pada PT.Nutricia Indonesia Sejahtera Cabang Palembang

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca dalam menambah wawasan dan pengetahuan dari pengalaman lapangan mengenai Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*.

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dengan penelitian ini dapat memperkaya konsep dan teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*”.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi penelitian sejenis maupun penelitian

akademik lainnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

b. Bagi penulis

Menambah pemahaman dan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, serta memenuhi syarat dalam menyelesaikan program studi ekonomi syariah.

c. Bagi akademis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk keperluan studi dan sebagai bahan perbandingan untuk memperbaiki penelitian sejenis selanjutnya mengenai Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika ini berguna untuk memberikan gambaran secara jelas dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, secara sistematis susunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi dengan latar belakang permasalahan, permasalahan dan rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, kontribusi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bagian ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan teori yang telah dikaji dan juga penelitian-penelitian sebelumnya, hipotesis-hipotesis yang ada dapat dikembangkan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrument penelitian (uji validitas dan reliabilitas), dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum obyek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data (disesuaikan dengan teknik analisis yang digunakan), hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian).

BAB V KESIMPULAN

Bab ini terdiri dari: simpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung oleh data. Implikasi dari penelitian yang

menunjukkan kemungkinan penerapannya. Kelebihan dan kekurangan. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan penggerak kemauan pekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai.⁹

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatau yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.¹⁰

Hasibuan (1999), motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.¹¹ Pendapat lain juga di jelaskan oleh Liang Gie, motivasi adalah pekerjaan yang di lakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini

⁹ Yusuf, Burhanuddin. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*”, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), Hlm. 263

¹⁰ Veithzal Rivai dkk. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), Hlm. 607

¹¹ Edy Sutrisno. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Kencana, 2009), Hlm

bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang di kehendaki oleh orang-orang tersebut.¹²

Banyak orang bekerja yang hanya mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tidak sedikitpun memperdulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sudah saatnya para pekerja bekerja dengan motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam. Nabi Muhammad SAW bersabda “Hendaklah engkau beribadah kepada Allah seakan – akan engkau melihatNya, sesungguhnya Dia melihatmu” (Hadits Riwayat Muslim, no.8).

Seperti yang telah kita ketahui, bekerja adalah ibadah. Oleh karena itu berdasarkan hadits di atas maka kita harus bekerja secara bersungguh – sungguh dan dengan sepenuh hati layaknya kita selalu diawasi oleh Allah SWT meskipun kita tidak melihatNya. Dengan kata lain, kita harus memiliki motivasi kerja agar kita dapat bekerja dengan sepenuh hati seolah – olah Allah SWT selalu mengawasi setiap pekerjaan yang telah kita lakukan.

Dari beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan mengenai motivasi di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu faktor pendorong yang ada di dalam diri manusia untuk melakukan atau tidak melakukan suatu aktivitas tertentu. Jika keinginan, kebutuhan dan harapan kerja seseorang bekerja dengan giat dan berprestasi, agar apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

¹² Sadili, Samsudin. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), Hlm. 281-282

2.1.2 Jenis-Jenis Motivasi

Jenis – jenis motivasi antara lain sebagai berikut:¹³

1) Motivasi positif (*insentif positif*)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini, semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi negatif (*insentif negatif*)

Manajer memberikan motivasi bawahannya dengan cara memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum. Tetapi dalam waktu jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi¹⁴

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup seperti. untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek dan sebagainya. Misalnya, keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang

¹³Malayu Hasibuan. “*Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014) Cet.10, Hlm 222

¹⁴Edy Sutrisno. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Kencana, 2009), Hlm.116-120

memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilannya tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.

- b) Keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki mobil dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c) Keinginan untuk mendapat penghargaan, seseorang mau bekerja biasanya disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain, untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
- d) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan seperti, hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran dll.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang yaitu :

- a) Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang

sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

- b) Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c) Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
- d) Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa saja yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.
- e) Peraturan yang fleksibel. Bagi perusahaan, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh

seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur, melindungi para karyawan. Oleh karena itu, biasanya peraturan yang bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

- f) Status dan tanggung jawab. Status kependudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

2.1.4 Indikator Motivasi

Komponen indikator motivasi kerja antara lain sebagai berikut :¹⁵

1. Kinerja
 - a) Keinginan seseorang untuk bekerja.
 - b) Kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.
2. Penghargaan
 - a) Penghargaan atau pengakuan atas suatu kinerja yang telah di capai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat.
 - b) Kepuasan batin karyawan karena telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya.
3. Tanggung jawab
 - a) Adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut bertanggung jawab.

¹⁵ Oktavia Farida Asmono, "Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi SOMIN Surakarta". Jurnal.Vol 1(4), 2014. ISSN: 1445-0998

b) Rasa tanggung jawab dapat memicu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi.

4. Keterlibatan

a) Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dapat disebut dengan “kotak saran” yang di jadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang kuat untuk karyawan.

b) Saling menghargai antar karyawan merupakan cara untuk bersosialisasi di lingkungan kerja.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang di bebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain¹⁶. Lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh besar terhadap kesehatan dan terhadap sikap para pekerja dalam memandang pekerjaan mereka. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lebih jauh lagi, lingkungan – lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja

¹⁶ Danang Sunyoto, “*Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber daya Manusia*”, Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service (CAPS), 2012, hlm. 43

mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.¹⁷

2.2.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja¹⁸

1) Faktor Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: tempat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya dan lain-lain).

2) Faktor lingkungan non fisik

Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:¹⁹

1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi dari karyawan datang dari rekan-rekan bekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan

¹⁷Edy Sutrisno, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 110

¹⁸Sedarmayanti, *“Tata Kerja dan Produktivitas Kerja”*, (Bandung: Mandar Maju, 2011), hlm. 26

¹⁹ Danang Sunyoto, *“Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber daya Manusia”*, (Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service (CAPS), 2012), hlm. 64

sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok.

2) Tingkat kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruhkurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja

3) Penerangan

Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan mendapatkan keuntungan sebagai berikut:

- a) Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi
- b) Memudahkan pengamatan dan pengawasan
- c) Memperbaiki moral para pekerja
- d) Lebih mudah untuk melihat

4) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus di lakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang di anggap terlalu panas

5) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam maupun luar pekerjaan (Hasibuan, 2001:202).²⁰ Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai.²¹

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja, yaitu:²²

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

²⁰ Bintoro M,T, Daryanto, “*Manajemen penilaian kinerja karyawan*”, (Yogyakarta, GAVA MEDIA,2017) Hlm. 91

²¹ Ibid, Hlm. 92

²² Ibid, Hlm. 92

3. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara dan sebagainya.
4. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam – macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator – indikator kepuasan kerja, antara lain:²³

1. Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing – masing. Suka tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut.

2. Atasan

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahannya, atasan yang baik adalah atasan yang memiliki figure bukan hanya sebagai atasan saja tetapi juga bisa dianggap sebagai teman.

²³ Carissa Faustina Gondosiswanto dan Silvia Florencia, “Pengaruh Job Enrichment Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Surabaya”, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra, 2013

3. Teman sekerja

Merupakan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lainnya, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Definisi Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *Profit Oriented* dan *Non Profit Oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.²⁴

Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan

²⁴Irham Fahmi, “*Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*”, (Bandung : Alfabeta, 2011), Hlm. 2

merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.²⁵

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut:²⁶

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

2.4.3 Indikator-Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang diapat dikuantitatifkan dengan mengusahakan data setelah kejadian. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) dari pada reprofektif (melihat kebelakang). Hal ini menunjukkan jalan pada

²⁵Veithzal rivai, dkk. “*Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*”, (Jakarta ; Rajawali Pers, 2014), Hlm.27

²⁶Fatmasari Endayani dkk, “*Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepajen)*”. Jurnal administrasi bisnis vol 25 (1). 2015

aspek kinerja yang perlu diobservasi. Terhadap indikator kinerja antara lain sebagai berikut:²⁷

1. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.

2. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan diselesaikan sebagaimana seharusnya.

3. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan umum dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan.

4. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang peneliti lakukan berjudul, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (studi pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera kota

²⁷ Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta : Rajawali Pers), 2014. Hlm 85-88

Palembang). Penelitian ini tentu tidak lepas dari berbagai penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dan juga referensi.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No .	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Metode Penelitian
1.	Khairiyah dan Nur Syaima Annisa (2013)	Pengaruh kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera ²⁸	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan uji secara parsial hanya variabel kepuasan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan	Menggunakan Metode Regresi berganda
2.	Dody Chrisnanda (2017)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mas Sumbiri ²⁹	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi internal secara sendiri – sendiri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi eksternal secara sendiri – sendiri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan Metode Regresi berganda

²⁸ Khairiyah dan Nur Syaima Annisa, “Pengaruh kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera” Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma, Vol. 5 Okt 2013, ISSN: 1858-2259

²⁹ Dody Chrisnanda, “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mas Sumbiri”, Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma, 2017

3.	Dr. Moeheriono, M.Si (2007)	Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja (studi kasus pada tiga perusahaan makanan dan minuman terbuka/Tbk) ³⁰	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.	Menggunakan Metode Regresi berganda
4.	Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana dan Made Subudi (2015)	Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali ³¹	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan Metode Regresi berganda
5.	Aditya Nur Pratama (2016)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers ³²	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Menggunakan metode analisis jalur (<i>Path Analysis</i>).
6.	Febri Furqon Artadi (2015)	Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan	Menggunakan metode analisis jalur (<i>Path Analysis</i>).

³⁰ Dr. Moeheriono, "Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja (studi kasus pada tiga perusahaan makanan dan minuman terbuka/Tbk)", Universitas Bhayangkara Surabaya, 2006 Jurnal Ekuitas, ISSN: 1411-0393

³¹ Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana dan Made Subudi, "Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali", Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana Bali, 2015. Jurnal Ekonomi, ISSN: 2337-3067

³² Aditya Nur Pratama, "Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers" Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2016

		PT. Merapi Agung Lestari ³³	terhadap kinerja karyawan	
7.	Novita Marlia (2010)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Alam Prima Komputer Bandar Lampung ³⁴	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	Menggunakan metode analisis jalur (<i>Path Analysis</i>).
8.	Titik Rosita dan Tri Yuniati (2016)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening ³⁵	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Menggunakan metode regresi linier berganda
9.	Vivi Amanah Harahap dan Wahyu Hidayat (2015)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT.TASPEN (persero) kantor cabang utama Semarang) ³⁶	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen ini berpengaruh terhadap variabel dependennya, baik secara parsial maupun simultan, sedangkan variabel motivasi yang mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja tidak memiliki hubungan mediasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja memiliki	Menggunakan metode analisis jalur (<i>Path Analysis</i>).

³³ Febri Furqon Artadi, "Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari", Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2015

³⁴ Novita Marlia, "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Alam Prima Komputer Bandar Lampung", Fakultas Ekonomi, Universitas Lampung, 2010

³⁵ Titik Rosita dan Tri Yuniati, "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening", Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, ISSN: 2461-0593

³⁶ Vivi Amanah Harahap dan Wahyu Hidayat, "Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT.TASPEN (persero) kantor cabang utama Semarang)" Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, 2013

			hubungan mediasi parsial	
10.	Winarningsih (2015)	Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan KPRI MIGAS CEPU ³⁷	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan KPRI MIGAS CEPU	Menggunakan Metode Regresi berganda

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi ini dapat berupa dorongan secara moral maupun secara materi, dengan adanya motivasi ini diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja. Apabila seorang karyawan dapat motivasi dari atasan maupun perusahaan baik itu moral atau materi, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan. Hal ini didukung oleh penelitian Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana dan Made Subudi (2015) dan Vivi Amanah Harahap dan Wahyu Hidayat (2015) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan teori dan hasil yang dikemukakan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

³⁷ Winarningsih, "Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan KPRI MIGAS CEPU" Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA), Surabaya. 2015

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang di bebankan. Yang apabila lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan, maka akan membuat karyawan jadi tidak nyaman dalam bekerja dan akan mengurangi tingkat kepuasan kerja. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Winarningsih (2015) dan Vivi Amanah Harahap (2015), yang dalam penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan teori dan hasil yang dikemukakan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.6.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahlian guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi. Oleh karena itu dengan adanya motivasi dan dorongan yang tepat dari seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya tentunya dapat meningkatkan semangat kerja organisasi dan tentunya kinerja karyawan pun akan meningkat. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Vivi Amanah

Harahap dan Wahyu Hidayat (2015) dan Dody Chrisnanda (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil yang telah dikemukakan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2.6.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam 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 bekerja. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Winarningsih (2015) dan Aditya Nur Pratama (2016) yang dalam penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil yang telah dikemukakan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2.6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan. Dimana pihak perusahaan memang harus selal memperhatikan kepuasan kerja

karyawannya karena kalau karyawannya merasa puas maka yang akan merasa untung adalah perusahaan itu sendiri. Dan hal ini sangat berpengaruh pada tujuan dari perusahaan. Selain itu, karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreatifitas yang tinggi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Febri Furqon Artadi (2015) dan Titik Rosita dan Tri Yuniati (2016) yang dalam penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2.6.6 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan Kerja

Dengan adanya motivasi yang diberikan atasan dan motivasi yang diberikan perusahaan pada karyawannya baik berupa tunjangan dan sebagainya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Tetapi dengan meningkatnya kepuasan kerja belum tentu kinerja karyawan akan meningkat, karena dengan meningkatnya kepuasan kerja akan menyebabkan karyawan menjadi lalai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Novita Marlia (2010) yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang dikemukakan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

2.6.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan Kerja

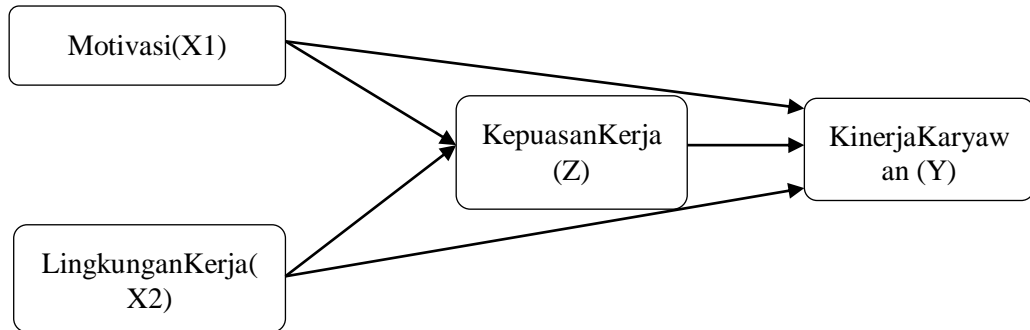
Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang bisisng , tidak nyaman, tidak bersih dan sebagainya maka dapat menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja. Yang apabila tingkat kepuasan kerja menurun dapat dipastikan tingkat kinerja karyawan juga akan menurun. Dan juga sebaliknya apabila karyawan didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini di dukung oleh penelitian Vivi Amanah Harahap dan Wahyu Hidayat (2015) yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja memiliki hubungan mediasi parsial.

Berdasarkan teori dan penelitian yang dikemukakan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H7 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dikembangkan kerangka pemikiran pada gambar sebagai berikut:



Sumber:diolahpenulis, 2018

Dari telah di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja
- H3 : Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H6 : Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
- H7 : Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian di lapangan (*field Research*) yaitu mengumpulkan data primer dan informasi baru yang dikumpulkan melalui kuisioner yang dibuat secara khusus dan sesuai tujuan.

3.2 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini hanya fokus pada motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera kota Palembang.

3.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Nutricia Indonesia Sejahtera kota Palembang yang beralamatkan di Jl. A Yani, No.199-200, Seberang Ulu I, Palembang.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁸ Dalam penelitian ini populasi yang digunakan peneliti adalah seluruh karyawan yang berada di PT. Nutricia Indonesia Sejahtera kota Palembang yang berjumlah 52 orang karyawan.

³⁸Muhajirin dan Maya Panorama, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: Idea Press, 2017), Hlm 113

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah atau karakteristik tertentu yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain, sampel merupakan sebagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi.³⁹ Sampel yang digunakan oleh peneliti adalah seluruh karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera kota Palembang yang berjumlah 52 karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh karena teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel ini yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.⁴⁰

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka-angka yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan terdiri dari dua sumber yaitu:⁴¹

³⁹Muhajirin dan Maya Panorama, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: Idea Press, 2017), Hlm 114

⁴⁰Ibid, Hlm 120

⁴¹Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013, hlm.

- a. Data Primer adalah data yang langsung diperoleh melalui penelitian dari sumber pertamanya baik melalui responden maupun hasil pengamatan.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil bacaan dari buku-buku, majalah dan maupun kepustakaan yang lain yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dihadapi.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁴² Penyebaran angket/kuisisioner kepada responden dalam hal ini adalah seluruh karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera kota Palembang.

Untuk memudahkan responden menjawab pertanyaan atau pernyataan dari penulis, penulis menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁴³ Dengan skala *likert*, maka variabel penelitian yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan. Jawaban setiap item instrumen menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Adapun pengukuran skala likert dalam penelitian ini sebagai berikut:

⁴² Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2014), Hlm. 199.

⁴³ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. (Bandung: Alfabeta, 2015), Hlm. 168.

- | | | |
|----|---------------------------|---------------|
| a. | SS = sangat setuju | diberi skor 5 |
| b. | S = setuju | diberi skor 4 |
| c. | KS = kurang setuju | diberi skor 3 |
| d. | TS = tidak setuju | diberi skor 2 |
| e. | STS = sangat tidak setuju | diberi skor 1 |

3.7 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubah atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah Motivasi dan Lingkungan Kerja, yang disimbolkan dengan huruf X.
2. Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah kinerja karyawan, yang disimbolkan dengan huruf Y.
3. Variabel *Intervening* atau Variabel *Mediator* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela antara yang terletak di antara independen dengan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel *Intervening* yaitu kepuasan kerja, yang disimbolkan dengan Z atau M.

3.8 Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah definisi variabel yang diungkap dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktik dan secara nyata dalam obyek penelitian yang diteliti.

Tabel 3.1

Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
1.	Motivasi (X1)	Suatu dorongan atau penggerak kemauan seseorang baik moral maupun materi	<ul style="list-style-type: none">- Kinerja- Penghargaan- Tanggung jawab- Keterlibatan	Skala <i>Likert</i>
2.	Lingkungan Kerja (X2)	Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none">- Hubungan Karyawan- Tingkat Kebisingan- Keamanan- Penerangan- Sirkulasi Udara	Skala <i>Likert</i>
3.	Kepuasan Kerja (Z)	Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya	<ul style="list-style-type: none">- Pekerjaan itu sendiri- Atasan- Teman Sekerja- Promosi	Skala <i>Likert</i>
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan organisasi	<ul style="list-style-type: none">- Tujuan- Alat atau Sarana- Kompetensi- Peluang	Skala <i>Likert</i>

Sumber : dari berbagai sumber, 2018

3.9 Instrumen Penelitian

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir – butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.⁴⁴ Uji validitas membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table untuk tingkat signifikan 5% dari *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini (n) adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid demikian sebaliknya.

3.9.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.⁴⁵ Uji reabilitas instrumen dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha* pada masing – masing variabel. *Cronbach alpha* (α) digunakan untuk mengetahui reabilitas konsisten interitem atau menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Instrumen untuk mengukur masing – masing variabel dikatakan reliabel atau handal jika memiliki *cronbachalpha* lebih besar dari 0,60. Ketidak kosistenan dapat terjadi mungkin karena perbedaan persepsi responden atau kurang pahaman responden dalam menjawab item – item pertanyaan.

⁴⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2010), hlm 89.

⁴⁵Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2010), Hlm 90.

Tabel 3.2

Pedoman untuk interpretasi terhadap koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Aplikasi Analisis multivariate Dengan Program SPSS

3.10 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka – angka dan perhitungan statistik. Data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel – tabel tertentu untuk memudahkan dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS.

Penelitian ini akan menggunakan teknik analisis jalur (*Path analysis*) dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). Analisis jalur⁴⁶ merupakan bentuk metode analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, maupun secara total dari sejumlah variabel bebas (*independen*) terhadap sejumlah variabel – variabel terikat (*dependen*) pada sebuah model teoritis atau juga analisis jalur ialah pengembangan dari analisis regresi berganda.

Penelitian ini akan menggunakan teknik *path analysis* dengan persamaan sebagai berikut :

⁴⁶Dr. Edi Riadi, M.Pd. “*Aplikasi Lisrel untuk Penelitian Analisis Jalur*”. (Yogyakarta : Andi Offset). Hlm : 4

$$Z (\text{Kepuasan Kerja}) = \beta\text{Motivasi} + \beta\text{Lingkungan Kerja} + e_1$$

(Persamaan Struktural 1)

$$Y (\text{Kinerja Karyawan}) = \beta\text{Motivasi} + \beta\text{Lingkungan Kerja} + \beta\text{Kepuasan Kerja} + e_1$$

(Persamaan Struktural 2).

Keterangan :

Variabel Bebas : Motivasi dan Lingkungan Kerja

Variabel Terikat : Kinerja Karyawan

Variabel Intervening : Kepuasan Kerja

3.11 Uji Asumsi Klasik

Dimana pengujian ini digunakan untuk memperoleh hasil/nilai yang tidak bias atau estimator linear tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbiased Estimator/BLUE*). Asumsi klasik tersebut yaitu:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas⁴⁷ digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linier. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik⁴⁸. Untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

⁴⁷V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta, 2015, hlm 225

⁴⁸Imam Ghazali, "*Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*", (Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2016), hlm 154. (edisi delapan)

Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, pada hal secara statistik bisa sebaliknya. Dianjurkan juga untuk melengkapi uji grafik dengan menggunakan uji statistik yaitu dengan uji statistik non parametik Kolmogorov-Smirnov (K – S). Uji K – S dilakukan dengan membuat hipotesis :

H_0 = Data residual berdistribusi normal (Asymp. sig > 0.05)

H_a = Data residual berdistribusi tidak normal. (Asymp. sig < 0.05)

b) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dengan SPSS dengan menggunakan *Test For linearity* dengan taraf signifikan 0.05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*deviation from linearity*) lebih besar dari 0.05.

c) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

d) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat dari uji glejser. Dimana uji glejser dengan meregresi nilai *absolut residual*

terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistic mempengaruhi variabel dependen (*absolut residual*) maka ada indikasi dapat terjadinya heteroskedastisitas.

3.12 Analisis Jalur

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path analysis*). Menurut Ghozali⁴⁹, analisis jalur merupakan perluasan analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Menurut noor dalam Ringgit⁵⁰, analisis jalur (*Path Analysis*) adalah keterkaitan hubungan / pengaruh antara variabel bebas, variabel intervening, dan variabel terikat dimana peneliti mendefinisikan secara jelas bahwa suatu variabel akan menjadi penyebab variabel lainnya yang biasa disajikan dalam bentuk diagram. Terknik analisi jalur menggambarkan keterkaitan regresi berganda dengan variabel yang hendak diukur. Manurung⁵¹ menjelaskan bahwa, langkah – langkah dalam analisis jalur dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

Tahap I

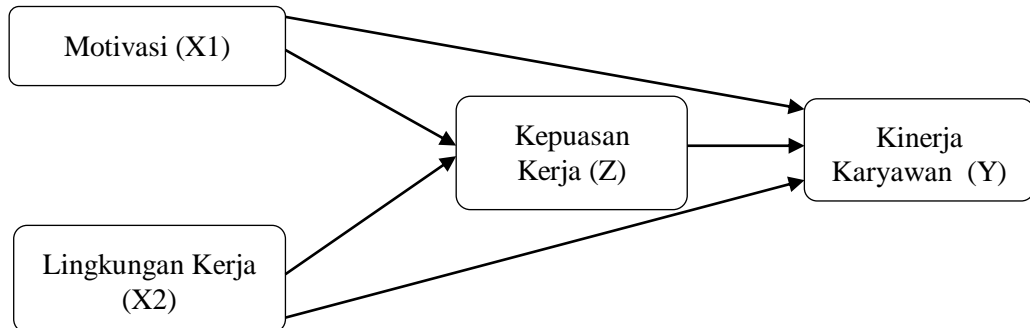
Menentukan diagram jalurnya berdasarkan paradigma hubungan variabel sebagai berikut :

⁴⁹Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2016, hlm 237. (edisi delapan)

⁵⁰Ringgit Triastiti, “ pengaruh NPF terhadap ROA dengan dimediasi CAR dan BOPO pada Bank Umum Syariah Di Indonesia Periode 2010 -2014 “. Skripsi (Palembang : Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2016), hlm 6

⁵¹Manurung, Ratlan, P. R. “*Analisis Jalur Path Analysis Teori dan Aplikasi dalam Riset Bisnis*”. (Jakarta. Penerbit Rineka Citra.2014). hlm. 2.

Gambar 3.1
Diagram jalur Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*.



Sumber: diolah penulis, 2018

Tahap II

Menentukan persamaan structural sebagai berikut :

$$Z \text{ (Kepuasan Kerja)} = \beta \text{Motivasi} + \beta \text{Lingkungan Kerja} + e1 \text{ (Persamaan Struktural 1)}$$

$$Y \text{ (Kinerja Karyawan)} = \beta \text{Motivasi} + \beta \text{Lingkungan Kerja} + \beta \text{Kepuasan Kerja (Persamaan Struktural 2)}$$

Tahap III

Menganalisis dengan menggunakan SPSS, seperti langkah – langkah berikut ini. Analisis ini terdiri dari dua langkah yaitu analisis untuk substruktural 1 dan substruktural 2:

1. Analisis Substruktural I

$$Z \text{ (Kepuasan Kerja)} = \beta \text{Motivasi} + \beta \text{Lingkungan Kerja} + e1 \text{ (Persamaan Struktural 1)}$$

Tahap menghitung Persamaan Regresi :

Implementasi hasil perhitungan SPSS berdasarkan nilai analisis regresi dan menentukan persamaan struktural berdasarkan diagram jalur yang ditentukan.

Analisis Regresi

a. Mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja digunakan uji t. untuk mengetahui besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coeficient*. Langkah – langkah analisis dapat dilakukan dengan cara :

- 1) Menentukan hipotesis
- 2) Mengetahui besarnya angka t- hitung
- 3) Menghitung besarnya t- tabel dengan ketentuan taraf signifikansi 0,05 dan $dk = (n - 2)$
- 4) Menentukan kriteria uji hipotesis :
 - a. jika $t - \text{hitung} < t - \text{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - b. jika $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 5) Membandingkan angka taraf signifikansi (sig.) dengan signifikansi 0,05, kriterianya sebagai berikut :
 - a. jika sig. Penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - b. jika sig. Penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 6) Membuat keputusan.

2. Analisis Substruktural II

$$Y (\text{ Kinerja Karyawan}) = \beta\text{Motivasi} + \beta\text{Lingkungan Kerja} + \beta\text{Kepuasan Kerja} \quad (\text{ Persamaan Struktural 2 })$$

Tahap menghitung Persamaan Regresi :

Implementasi hasil perhitungan SPSS berdasarkan nilai analisis regresi dan menentukan persamaan struktural berdasarkan diagram jalur yang ditentukan.

Analisis Regresi

Pada bagian ini analisis dibagi menjadi dua. Pertama, mengetahui pengaruh secara simultan dan yang kedua mengetahui pengaruh secara parsial.

a. Mengetahui Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan adalah dari hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka *R Square* yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan cara menghitung *koefisien determinasi* (KD) dengan menggunakan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : Koefisien determinan

r : Koefisien korelasi

Untuk mengetahui kelayakan model regresi sudah benar atau salah, diperlukan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan angka F. Pengujian dapat dilakukan dengan dua cara :

- 1) Membandingkan besarnya angka F- hitung dengan F- tabel
 - a) Menghitung F –hitung
 - b) Menghitung F- tabel dengan ketentuan sebagai berikut : taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan numerator (jumlah variabel – 2) dan denominator (jumlah kasus – 3)
 - c) Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :
 - a. Jika F- hitung < F- tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima
 - b. Jika F- hitung > F- tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak
 - d) Mengambil keputusan
- 2) Membandingkan angka taraf signifikansi (sig.) dengan signifikansi 0,05
 - a) Jika sig. Penelitian < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima
 - b) Jika sig. Penelitian > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak

b. Mengetahui Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial digunakan uji t. untuk mengetahui besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coeficient*. Langkah – langkah analisis dapat dilakukan dengan cara :

- 1) Menentukan hipotesis
- 2) Mengetahui besarnya angka t- hitung
- 3) Menghitung besarnya t- tabel dengan ketentuan taraf signifikansi 0,05 dan $dk = (n- 2)$

- 4) Menentukan kriteria uji hipotesis :
 - a. jika $t - \text{hitung} < t - \text{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - b. jika $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 5) Membandingkan angka taraf signifikansi (sig.) dengan signifikansi 0,05, kriterianya sebagai berikut :
 - a. jika sig. Penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - b. jika sig. Penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 6) Membuat keputusan.

3.13 Uji Koefisien Determinasi (Uji f dan Uji t)

Uji f dikenal dengan uji serentak atau uji model/uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Dalam artikel ini dijelaskan tentang uji f dan uji t dalam penelitian. Jika model signifikan maka model bisa digunakan untuk prediksi/peramalan, sebaliknya jika non/tidak signifikan maka model regresi tidak bisa digunakan untuk peramalan.

1. Uji f

Uji f digunakan untuk menguji adanya pengaruh secara simultan atau serempak dengan signifikan antara variabel bebas yaitu Motivasi(X1), lingkungan kerja(X2) dan kinerja karyawan (Y) . Hasil uji f digunakan sebagai alat untuk menyimpulkan apakah hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima atau ditolak. Langkah-langkah yang dilakukan dengan uji f ini adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis secara statistik

- b. Menentukan level of significance sebesar 95% dan tingkat kesalahan meramal 0,05 pengujian 1 arah dengan derajat kebebasan : $df = n-k-1$
- c. Mengadakan uji f dengan kriteria pengujian

2. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji variabel- variabel bebas terhadap variabel tergantung secara parsial / bagian. Langkah-langkah pengujian :

- a. Merumuskan hipotesis secara statistik.
- b. Tingkat nyata yang digunakan sebesar 5% pada pengujian 2 arah dengan derajat kebebasan : $df = n-k-1$
- c. Kriteria pengujian untuk membandingkan antara t hitung dan t tabel maka dipergunakan :

Apabila $t \text{ hitung } (-) > t \text{ tabel} > \text{hitung } (+)$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak berarti pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila $t \text{ hitung } (-) < t \text{ tabel} < t \text{ hitung } (+)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.14 Prosedur Analisis Variabel Mediasi (Versi Baron and Kenny, 1986)

Analisis variabel mediasi Baron dan Kenny⁵², yang lebih dikenal dengan *strategy causal step*, memiliki tiga persamaan regresi yang harus diestimasi yaitu:

⁵² Baron, R. M and Kenny, D. A.. "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations". (Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 51, No. 6, 1173-1182. American Psychological Association, Inc. 1986)

1. Persamaan regresi sederhana variabel mediator (M) pada variabel independen (X) yang diharapkan variabel independen signifikan mempengaruhi variabel mediator, jadi koefisien $a \neq 0$.
2. Persamaan regresi sederhana variabel dependen (Y) pada variabel independen (X) yang diharapkan variabel independen harus signifikan mempengaruhi variabel, jadi koefisien $c \neq 0$.
3. Persamaan regresi berganda variabel dependen (Y) pada variabel independen (X) dan Intervening (Z) yang diharapkan variabel mediator signifikan mempengaruhi variabel dependen, jadi koefisien $b \neq 0$.
Mediasi terjadi jika pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lebih rendah pada persamaan ketiga (c') dibandingkan pada persamaan kedua (c).

Sebenarnya koefisien a dan b signifikan sudah cukup untuk menunjukkan adanya mediasi, meskipun c tidak signifikan. Sehingga tahap esensial dalam pengujian mediasional adalah step 1 dan step 3. Jadi (1) variabel independen mempengaruhi mediator dan (2) mediator mempengaruhi dependen meskipun independen tidak mempengaruhi dependen. Bila step 1 dan step 3 terpenuhi dan koefisien c tidak signifikan ($c = 0$) maka terjadi *perfect* atau *complete* atau *full mediation*. Bila koefisien c' berkurang namun tetap signifikan ($c' \neq 0$) maka dinyatakan terjadi *partial mediation*⁵³. Ada tiga model analisis yang melibatkan variabel mediator, yaitu sebagai berikut:

⁵³Preacher, K. J., Rucker, D. D and Hayes, A. F. "Addressing Moderated Mediation Hypotheses: Theory, Methods, and Prescriptions". (Multivariate Behavioral Research, 42(1), 185–227. Lawrence Erlbaum Associates, Inc. 2007). 16 Baron, R. M and Kenny, D. A., 1986. Loc. Cit.

1. *Perfect* atau *Complete* atau *Full Mediation*, artinya variabel independen tidak mampu memengaruhi secara signifikan variabel dependen tanpa melalui variabel mediator.
2. *Partial Mediation*, artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel mediator.
3. *Unmediated*, artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melibatkan variabel mediator.

Baron dan Kenny, menjelaskan prosedur analisis variabel mediator secara sederhana melalui analisis regresi. Kita dapat melakukan analisis regresi sebanyak empat kali.

1. X memprediksi Y

Analisis regresi ini akan menghasilkan nilai estimator prediktor (di SPSS simbolnya juga B). Kita namakan nilai ini dengan rumus jalur-c. Jalur ini nilainya diharapkan signifikan ($P < \alpha = 0,05$).

2. X memprediksi M

Analisis regresi ini akan menghasilkan nilai estimator prediktor (di SPSS simbolnya juga B). Kita namakan nilai ini dengan rumus jalur-a. Jalur ini nilainya juga diharapkan signifikan ($P < \alpha = 0,05$).

3. M memprediksi Y (mengestimasi DV dengan mengendalikan IV)

Sekarang kita menganalisis efek M dan X terhadap Y. Masukkan X dan M sebagai prediktor terhadap Y. Analisis regresi ini akan menghasilkan dua nilai estimasi prediktor dari M dan X. Prediksi nilai M terhadap Y kita namakan jalur-b, sedangkan prediksi X terhadap Y kita namakan jalur c^o.

Jalur-b nilainya diharapkan signifikan, sedangkan jalur-c'' nilainya diharapkan tidak signifikan. Jadi empat tahapan prosedur analisisnya, yaitu:

- a. Mengestimasi jalur-c: meregres Y dengan X sebagai prediktor
- b. Mengestimasi jalur-a: meregres M dengan X sebagai prediktor
- c. Mengestimasi jalur-b: meregres Y dengan M sebagai prediktor
- d. Mengestimasi jalur-c'': meregres Y dengan X dan M sebagai prediktor

Intinya menurut Baron dan Kenny, sebuah variabel dapat dikatakan menjadi mediator jika hasilnya:

1. Jalur-c: signifikan
2. Jalur-a: signifikan
3. Jalur-b: signifikan
4. Jalur-c'': tidak signifikan

Selain itu pengujian variabel mediator dapat dilakukan dengan menggunakan teknik *bootstrapping*. *Bootstrapping* adalah pendekatan non parametrik yang tidak mengasumsikan bentuk distribusi variabel dan dapat diaplikasikan pada jumlah sampel kecil. Preacher dan Hayes¹⁸ telah mengembangkan uji sobel dan *Bootstrapping* dalam bentuk *script* SPSS dengan ketentuan nilai *z-value* > 1,96 atau *p-value* < $\alpha = 0,05$. Pengujian uji sobel dapat dilakukan dengan empat tahap yaitu:

- a. Melihat koefisien antara variabel independen dan mediator (koefisien A)
- b. Melihat koefisien antara variabel mediator dan dependen (koefisien B)
- c. Melihat standar eror dari A
- d. Melihat standar eror dari B

3.15 Perhitungan Pengaruh

3.15.1 Pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)

- 1) Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

$$X1 (\text{Motivasi}) \rightarrow Z (\text{Kepuasan Kerja})$$

- 2) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

$$X2 (\text{Lingkungan Kerja}) \rightarrow Z (\text{Kepuasan Kerja})$$

- 3) Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

$$X1 (\text{Motivasi}) \rightarrow Y (\text{Kinerja Karyawan})$$

- 4) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$X2 (\text{Lingkungan kerja}) \rightarrow Y (\text{Kinerja Karyawan})$$

- 5) Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$Z (\text{Kepuasan Kerja}) \rightarrow Y (\text{Kinerja Karyawan})$$

3.15.2 Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)

- 1) Pengaruh variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

$$X1 (\text{Motivasi}) \rightarrow Z (\text{Kepuasan Kerja}) \rightarrow Y (\text{Kinerja Karyawan})$$

- 2) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

$$X2 (\text{Lingkungan Kerja}) \rightarrow Z (\text{Kepuasan Kerja}) \rightarrow Y (\text{Kinerja Karyawan})$$

3.15.3 Pengaruh total (*Total Effect*)

1. Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

$$X1 (\text{Motivasi}) \rightarrow Z (\text{Kepuasan Kerja}) \rightarrow Y (\text{Kinerja Karyawan})$$

2. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
melalui Kepuasan Kerja

X2 (Lingkungan Kerja) → Z (Kepuasan Kerja) → Y (Kinerja
Karyawan)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian kepada 52 responden melalui kuesioner yang disebarakan telah di dapat gambaran karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Interval	Responden	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	17	32.69 %
		Perempuan	35	67.31 %
	Jumlah		52	100 %
2	Usia	19 tahun - 25 tahun	23	44.23 %
		26 tahun - 30 tahun	19	36.54 %
		31 tahun - 35 tahun	6	19.23 %
		>35 tahun	4	7.70 %
	Jumlah		52	100 %
3	Pendidikan	SMA / Sederajat	29	55.77 %
		Diploma I / II / III	14	26.92 %
		Strata I	9	17.31 %
	Jumlah		52	100 %
4	Masa kerja	0 – 3 tahun	28	53.84 %
		>3 tahun	12	23.08 %
		>5 tahun	12	23.08 %
	Jumlah		52	100 %

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Dari tabel 4.1 terdapat jumlah responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini terdiri dari 17 responden laki-laki dan 35 responden perempuan. Melihat perbandingan jumlah tersebut ternyata perempuan jauh lebih banyak dari pada laki-laki.

Dari data yang disajikan tabel 4.1 dengan 4 jenis pilihan usia responden. Jika dilihat dari karakteristik usia responden saat ini menandakan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut kebanyakan yang berusia 19 tahun – 25 tahun.

Berdasarkan data di atas, responden dalam penelitian ini bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut rata – rata memiliki jenjang pendidikan SMA / sederajat.

Dilihat dari masa kerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut masih banyak karyawan yang baru bekerja selama 0 – 3 tahun.

4.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuisioner. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan cara membandingkan r-hitung dengan r-tabel. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

a. Pengujian Validitas Variabel Motivasi

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Item Pertanyaan	R - Hitung	R - Tabel	Keterangan
Motivasi	Motivasi 1	0.321	0.2306	Valid
	Motivasi 2	0.876	0.2306	Valid
	Motivasi 3	0.839	0.2306	Valid
	Motivasi 4	0.792	0.2306	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.2 dapat dinyatakan seluruh pertanyaan variabel motivasi dinyatakan valid karena setiap butir pertanyaan memiliki r-hitung > r-tabel (0.2306).

b. Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja 1	0.561	0.2306	Valid
	Lingkungan Kerja 2	0.673	0.2306	Valid
	Lingkungan Kerja 3	0.426	0.2306	Valid
	Lingkungan Kerja 4	0.573	0.2306	Valid
	Lingkungan Kerja 5	0.590	0.2306	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.3 dapat dinyatakan seluruh pertanyaan variabel lingkungan kerja dinyatakan valid karena setiap butir pertanyaan memiliki r-hitung > r-tabel (0.2306).

c. Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja 1	0.812	0.2306	Valid
	Kepuasan Kerja 2	0.658	0.2306	Valid
	Kepuasan Kerja 3	0.773	0.2306	Valid
	Kepuasan Kerja 4	0.689	0.2306	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.4 dapat dinyatakan seluruh pertanyaan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid karena setiap butir pertanyaan memiliki r-hitung > r-tabel (0.2306).

d. Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan 1	0.594	0.2306	Valid
	Kinerja Karyawan 2	0.771	0.2306	Valid
	Kinerja Karyawan 3	0.859	0.2306	Valid
	Kinerja Karyawan 4	0.789	0.2306	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.5 dapat dinyatakan seluruh pertanyaan variabel kepuasan kerja dinyatakan valid karena setiap butir pertanyaan memiliki $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0.2306)

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan, apakah dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah metode alpha cronbach's.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
Motivasi	4 pertanyaan	0,704	Reliabel
Lingkungan Kerja	5 pertanyaan	0,661	Reliabel
Kepuasan Kerja	4 pertanyaan	0,714	Reliabel
Kinerja Karyawan	4 pertanyaan	0,750	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai cronbach alpha $> 0,60$. Sehingga dapat dinyatakan semua variabel

adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji normalitas Kolmogorov Smirnov.

Tabel 4.7
Hasil Uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual (Persamaan 1)	Unstandardized Residual (Persamaan 2)
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200	0.200

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa hasil dari uji Kolmogorov-smirnov mempunyai nilai signifikansi (persamaan 1) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05, dan nilai signifikansi (persamaan 2) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Persamaan 1		Persamaan 2	
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
Motivasi	1.000	1.000	0.393	2.548
Lingkungan Kerja	1.000	1.000	0.995	1.005
Kepuasan Kerja			0.391	2.555

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance semua variabel bebas lebih besar dari 0,10. Nilai VIF variabel bebas lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linear atau tidak. Jika nilai sig. *Deviation from linearity* > 0,05 maka terdapat hubungan yang linear dan sebaliknya.

Persamaan I
Tabel 4.9
Uji Linearitas Kepuasan Kerja Dan Motivasi

		Sig.
Kepuasan kerja*Motivasi	Linearity	.000
	Deviation from Linearity	.788

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai sig. *Deviation from linearity* sebesar $0,788 > \alpha = 0,05$. Artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja.

Tabel 4.10
Uji Linearitas Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja

		Sig.
Kepuasan kerja * Lingkungan kerja	Linearity	.718
	Deviation from Linearity	.801

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai sig. *Deviation from linearity* sebesar $0,801 > \alpha = 0,05$. Artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Persamaan II

Tabel 4.11
Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Motivasi

		Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi	Linearity	.000
	Deviation from Linearity	.670

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai sig. *Deviation from linearity* sebesar $0,670 > \alpha = 0,05$. Artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan kinerja karyawan.

Tabel 4.15
Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja

		Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Linearity	.132
	Deviation from Linearity	.872

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai sig. *Deviation from linearity* sebesar $0,872 > \alpha = 0,05$. Artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh kinerja karyawan dan lingkungan kerja.

Tabel 4.12
Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja

		Sig.
Kinerja karyawan * Kepuasan kerja	Linearity	.000
	Deviation from Linearity	.088

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai sig. *Deviation from linearity* sebesar $0,088 > \alpha = 0,05$. Artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala

heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat dari uji glejser.

Tabel 4.13
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Persamaan 1	Persamaan 2
	Sig	Sig
Motivasi	0.309	0.414
Lingkungan Kerja	0.564	0.400
Kepuasan Kerja		0.900

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil output diatas pada tabel 4.13, menunjukkan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Hal ini karena masing – masing variable dari kedua persamaan tersebut memiliki nilai probabilitas yang lebih besar daripada nilai alpa ($\text{sig} > 0.05$).

4.3.2 Analisis Substruktur

a. Analisis Substruktur I

$$Z (\text{KepuasanKerja}) = \beta\text{Motivasi} + \beta\text{LingkunganKerja} + e_1$$

(PersamaanStruktural 1)

Tabel 4.14
Uji F (Simultan) Persamaan 1

Model	R Square
1	0.609

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Besarnya nilai R square (R^2) adalah 0.609. Nilai R square tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan 60,9%. Sedangkan sisanya (100% -

60,9% = 39,1%) kemungkinan terdapat di variabel-variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

Untuk mengetahui kelayakan model regresi digambarkan angka-angka dari tabel ANOVA.

Tabel 4.15
ANOVA dengan Nilai F dan Sig.

Model		F	Sig.
1	Regression	38.092	.000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Jika F hitung > F tabel, maka Ha diterima dan sebaliknya. Dari tabel 4.15 diperoleh hasil F-hitung sebesar $38.092 > F\text{-tabel } 3.18$ dan nilai sig. $0.000 < \alpha = 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima.

Tabel 4.16
Uji T (Parsial) Persamaan 1

Model		Unstandardized Coefficients	T	Sig.
		B		
1	(Constant)	2.406	0.970	.337
	Motivasi	0.808	8.780	.000
	Lingkungan Kerja	0.049	0.510	.612

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Jika t-hitung > t-tabel maka Ha diterima dan sebaliknya. Besarnya t-tabel ditentukan dari $(\alpha : 2)$; $df = (n-k-1)$ hasilnya $(0,05 : 2) = 0,025$; $df = (52-2-1) = 49$. Jadi, angka t-tabel yang diperoleh sebesar 1,67655.

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh t-hitung $8.780 > t\text{-tabel } 1,67655$. Dengan angka signifikansi $0.000 < 0.05$, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kepuasan kerja adalah 0,808 atau 80,8%. Maka sesuai dengan hipotesis yang diajukan H_a diterima.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t -hitung $0,510 < t$ -tabel sebesar $1,67655$. Dengan angka signifikansi $0,612 < 0,05$, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, maka tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan H_a ditolak.

b. Analisis Substruktural II

$$Y (\text{ KinerjaKaryawan}) = \beta\text{Motivasi} + \beta\text{LingkunganKerja} + \beta\text{KepuasanKerja (PersamaanStruktural 2)}$$

Tabel 4.17
Uji F (Simultan) Persamaan II

Model	R Square
1	0.627

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Besarnya nilai R square (R^2) adalah $0,627$. Nilai R square tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan sebanyak $62,7\%$. Sedangkan sisanya ($100\% - 62,7\% = 37,3\%$) kemungkinan terdapat di variabel-variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Untuk mengetahui kelayakan model regresi digambarkan angka-angka dari tabel ANOVA.

Tabel 4.18
ANOVA dengan Nilai F dan Sig.

Model		F	Sig.
1	Regression	26.893	.000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Jika F hitung > F tabel, maka Ha diterima dan sebaliknya. Dari tabel 4.18 diperoleh hasil F-hitung 26,893 > F-tabel sebesar 2,78 dan nilai sig. 0.000 < a = 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima.

Tabel 4.19
Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients	T	Sig.
		B		
1	(Constant)	-1.968	-0,775	0.442
	Motivasi	0.413	2.753	0.008
	Lingkungan Kerja	0.215	2.211	0.032
	Kepuasan Kerja	0.431	2.974	0.005

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Jika t-hitung > t-tabel maka Ha diterima dan sebaliknya. Besarnya t-tabel ditentukan dari (a : 2) ; df = (n-k-1) hasilnya (0,05 : 2) = 0,025 ; df = (52-3-1) = 48 . Jadi, angka t-tabel yang diperoleh sebesar 1,67722.

1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh t-hitung sebesar 2.753 < t-tabel 1.67722, dengan angka Sig. 0,008 < a = 0.05 Artinya motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka Ha diterima.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t -hitung $2,211 > t$ -tabel sebesar $1,6772$, dengan angka signifikansi $0.032 < 0.05$. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.215 atau $21,5\%$, maka sesuai dengan hipotesis yang diajukan H_a diterima.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

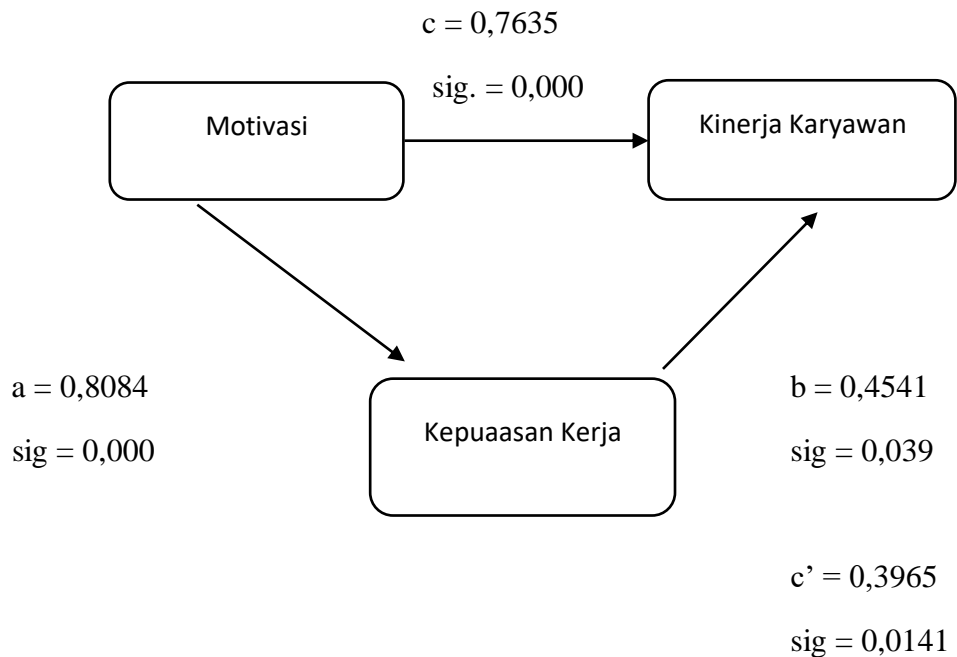
Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t -hitung $2,974 > t$ -tabel sebesar $1,67722$, dengan angka signifikansi $0.005 < \alpha = 0.05$. Artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.431 atau $43,1\%$, maka sesuai dengan hipotesis yang diajukan H_a diterima.

4.3.3 Pengujian Variabel Intervening

a. Strategi *Causal Step* (Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan Kerja)

Gambar 4.1

Strategi Causal Step (Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan kerja)



Tiga persamaan yang harus di estimasi dalam strategi *Causal step* yaitu:

- 1) Persamaan Regresi Sederhana Variabel Intervening Kepuasan Kerja (M) Pada Variabel Independen Motivasi (X1).

Hasil analisis ditemukan bahwa motivasi signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $\text{sig. } 0,000 < a = 0,005$ dan koefisien regresi (a) 0,8084

- 2) Persamaan Regresi Sederhana Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada Variabel Independen Motivasi (X1).

Hasil analisis ditemukan bahwa motivasi signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. $0,0000 < a = 0,005$ dan koefisien regresi (c) = 0,7635

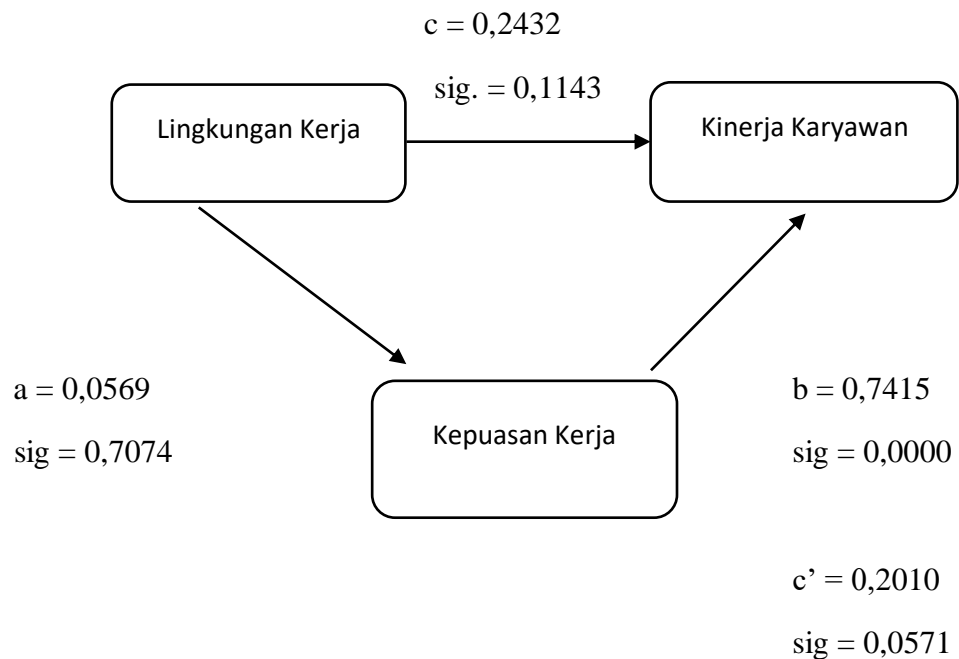
- 3) Persamaan Regresi Berganda Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada Variabel Motivasi (X1) Serta Variabel Intervening Kepuasan Kerja (M).

Hasil analisis ditemukan bahwa motivasi signifikan terhadap kinerja karyawan, setelah mengontrol kepuasan kerja dengan nilai sig. $0,0039 < a = 0,005$ dan koefisien regresi (b) = 0,4541. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect c'* sebesar 0,3965 yang lebih besar dari $c = 0,7635$. Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam *partial mediation* atau terjadi mediasi, dimana. Dimana variabel motivasi mampu mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung dengan melibatkan variabel mediating kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan.

b. Strategi *Causal Step* (Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan Kerja)

Gambar 4.2

Strategi causal step (lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja)



Tiga persamaan yang harus di estimasi dalam strategi *Causal step* yaitu:

- 1) Persamaan Regresi Sederhana Variabel Intervening Kepuasan Kerja (M) Pada Variabel Independen Lingkungan Kerja (X₂). Hasil analisis ditemukan bahwa lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $\text{sig. } 0,7074 > \alpha = 0,005$ dan koefisien regresi (a) $0,0569$
- 2) Persamaan Regresi Sederhana Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada Variabel Independen Lingkungan Kerja (X₂).

Hasil analisis ditemukan bahwa lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. $0,1143 > \alpha = 0,005$ dan koefisien regresi (c) = $0,2432$

- 3) Persamaan Regresi Berganda Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada Variabel Lingkungan Kerja (X2) Serta Variabel Intervening Kepuasan Kerja (M).

Hasil analisis ditemukan bahwa lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan, setelah mengontrol kepuasan kerja dengan nilai sig. $0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = $0,7415$. Selanjutnya ditemukan direct effect c' sebesar $0,2010$ yang lebih kecil dari $c = 0,2432$. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak dimediasi oleh kepuasan kerja.

4.4 Perhitungan Pengaruh

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

- 1) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja
 - $X1 \rightarrow M = 0.8084$
- 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
 - $X2 \rightarrow M = 0.0569$
- 3) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
 - $MX1 \rightarrow Y = 0.7635$
- 4) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
 - $MX2 \rightarrow Y = 0.2432$

5) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

- $MX1 \rightarrow Y = 0.4541$

6) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

- $MX2 \rightarrow Y = 0.7415$

b. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau *IE*)

3) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

- $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.8084) \times (0.4541) = 0.3671$

4) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

- $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.0569) \times (0.7415) = 0.0422$

c. Pengaruh total (*Total Effect*)

1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

- $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.8084) + (0.4541) = 1.2625$

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

- $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.0569) + (0.7415) = 0.7984$

4.5 Rekapitulasi Penelitian

Tabel 4.20
Rekapitulasi Hasil Penelitian

No	Hipotesis	Hasil Penelitian
1	H1 : Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja
2	H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja	Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja
3	H3 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan
4	H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5	H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan
6	H6 : Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
7	H7 : Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan dalam hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh motivasi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera cabang Palembang. Berdasarkan analisis deskripsi kepuasan kerja karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera cabang Palembang akan meningkat apabila dipengaruhi motivasi yang tinggi, baik itu motivasi yang berupa materi maupun non materi.

Hal ini didukung oleh penelitian Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana dan Made Subudi (2015) dan Vivi Amanah Harahap dan Wahyu Hidayat (2015) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasibuan (1999), motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam teori tersebut menjelaskan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera cabang Palembang. Berdasarkan analisis deskripsi bahwa lingkungan kerja yang ada di PT. Nutricia Indonesia Sejahtera cabang Palembang tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya, hal ini dikarenakan karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera cabang

Palembang tidak menghiraukan lingkungan kerjanya yang berarti dalam kondisi kondisi lingkungan kerja apapun baik itu lingkungan kerja yang nyaman atau tidak nyaman tidak akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam pekerjaannya dan dalam kondisi apapun karyawan akan tetap puas terhadap pekerjaannya.

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suhaila (2015) dan Eva Novemelia (2015), yang dalam penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera cabang Palembang. Berdasarkan analisis deskripsi bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera cabang Palembang adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan. Dimana pihak perusahaan memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena kalau karyawannya merasa puas maka yang akan merasa untung adalah perusahaan itu sendiri. Dan hal ini sangat berpengaruh pada tujuan dari perusahaan. Selain itu, karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreatifitas yang tinggi serta akan meningkatkan kinerjanya.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian Febri Furqon Artadi (2015) dan Titik Rosita dan Tri Yuniati (2016) yang dalam penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera cabang Palembang. Dan berdasarkan hasil analisis deskripsi bahwa motivasi yang diberikan manajemen PT. Nutricia Indonesia Sejahtera cabang Palembang mempengaruhi kinerja karyawannya. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahlian guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi. Oleh karena itu dengan adanya motivasi dan dorongan yang tepat dari seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya tentunya dapat meningkatkan semangat kerja organisasi dan tentunya kinerja karyawan pun akan meningkat.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian Vivi Amanah Harahap dan Wahyu Hidayat (2015) dan Dody Chrisnanda (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.6.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera cabang Palembang. Berdasarkan analisis deskripsi bahwa kinerja karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera cabang Palembang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan kenyamanan seorang karyawan untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian Winarningsih (2015) dan Aditya Nur Pratama (2016) yang dalam penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.6.6 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera cabang Palembang. Hasil analisis deskripsi bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera cabang Palembang memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawannya. Dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan pada karyawannya baik berupa tunjangan maupun bonus yang lainnya dapat meningkatkan

kepuasan kerja. Dan apabila tingkat kepuasan kerja seorang karyawan termasuk tinggi, hal ini juga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Dimana perusahaan memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena kalau karyawannya merasa puas maka yang akan merasa untung adalah perusahaan itu sendiri.

Hal ini di dukung oleh penelitian Vivi Amanah Harahap dan Wahyu Hidayat (2015) yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

4.6.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera cabang Palembang. Berdasarkan analisis deskripsi bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera cabang Palembang. Kondisi lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seorang karyawan, semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut meskipun tanpa adanya rasa puas terhadap pekerjaannya, kondisi lingkungan kerja akan tetap mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan.

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Novita Marlia (2010) yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera cabang Palembang. Semakin banyak motivasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut.
2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Yang berarti dalam kondisi lingkungan kerja apapun baik nyaman atau tidak nyaman tidak akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam pekerjaannya.
3. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreatifitas tinggi serta akan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.
4. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan adanya motivasi dan dorongan yang tepat dari seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya tentunya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan tentunya kinerja karyawan pun akan meningkat.
5. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik dan

mampu memberikan kenyamanan seorang karyawan untuk bekerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

6. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan pada karyawannya baik berupa tunjangan maupun bonus yang lainnya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dan apabila tingkat kepuasan kerja seorang karyawan termasuk tinggi, hal ini juga dapat meningkatkan kinerja karyawannya
7. Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kondisi lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seorang karyawan, semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut meskipun tanpa adanya rasa puas terhadap pekerjaannya, kondisi lingkungan kerja akan tetap mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengemukakan saran berikut ini:

1. Bagi PT. Nutricia Indonesia Sejahtera kota Palembang harus memperbaiki lingkungan kerjanya, karena hal ini dapat menurunkan kepuasan kerja dan dapat menurunkan kinerja karyawan.
2. Peneliti menyarankan kepada penelitian selanjutnya agar meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Yusuf, Burhanuddin, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah”*(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015)
- Soekidjo Notoatmodjo, *“Pengembangan Sumber Daya Manusia”*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009)
- Bambang, kusriyanto. *“Meningkatkan produktivitas karyawan”*. (Pustaka Binaman pressindo 2004)
- Alex S. Nitisemito. *Manajemen Personalialia : “Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Ed. 3. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000)
- Edy Sutrisno. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, (Jakarta: Kencana, 2009)
- Veithzal Rivai Zainal, dkk *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”*, (PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2014)
- Sadili, Samsudin. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006)
- Malayu Hasibuan. *“Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah”*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014) Cet.10
- Danang Sunyoto, *“Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber daya Manusia”*, Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service (CAPS), 2012
- Sedarmayanti, *“Tata Kerja dan Produktivitas Kerja”*, (Bandung: Mandar Maju, 2011)
- Bintoro M,T, Daryanto, *“Manajemen penilaian kinerja karyawan”*, (Yogyakarta, GAVA MEDIA,2017)
- Irham Fahmi, *“Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi”*, (Bandung : Alfabeta, 2011)
- Veithzal rivai, dkk. *“Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik”*, (Jakarta ; Rajawali Pers, 2014)

- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta : Rajawali Pers), 2014
- Muhajirin dan Maya Panorama, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: Idea Press, 2017)
- Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2014)
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. (Bandung: Alfabeta, 2015)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2010)
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2010)
- Dr. Edi Riadi, M.Pd. “*Aplikasi Lisrel untuk Penelitian Analisis Jalur*”. (Yogyakarta : Andi Offset)
- V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta, 2015
- Imam Ghozali, “*Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*”, (Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2016), edisi delapan
- Ringgit Triastiti, “ pengaruh NPF terhadap ROA dengan dimediasi CAR dan BOPO pada Bank Umum Syariah Di Indonesia Periode 2010 -2014 “. Skripsi (Palembang : Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2016)
- Manurung, Ratlan, P. R. “*Analisis Jalur Path Analysis Teori dan Aplikasi dalam Riset Bisnis*”. (Jakarta. Penerbit Rineka Citra.2014).
- Baron, R. M and Kenny, D. A.. “*The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations*”. (Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 51, No. 6, 1173-1182. American Psychological Association, Inc. 1986)

Preacher, K. J., Rucker, D. D and Hayes, A. F. “*Addressing Moderated Mediation Hypotheses: Theory, Methods, and Prescriptions*”. (Multivariate Behavioral Research, 42(1), 185–227. Lawrence Erlbaum Associates, Inc. 2007). 16 Baron, R. M and Kenny, D. A., 1986. Loc. Cit.

Khairiyah dan Nur Syaima Annisa, “*Pengaruh Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera*”, Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma, (2013), ISSN: 1858-2559

Oktavia Farida Asmono, “*Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi SOMIN Surakarta*”. Jurnal. Vol 1(4), 2014. ISSN: 1445-0998

Fatmasari Endayani dkk, “*Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepajen)*”. Jurnal administrasi bisnis vol 25 (1). 2015

Khairiyah dan Nur Syaima Annisa, “*Pengaruh kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera*” Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma, Vol. 5 Okt 2013, ISSN: 1858-2259

Dody Chrisnanda, “*Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mas Sumbiri*”, Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma, 2017

Dr. Moeheriono, “*Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja (studi kasus pada tiga perusahaan makanan dan minuman terbuka/Tbk)*”, Universitas Bhayangkara Surabaya, 2006 Jurnal Ekuitas, ISSN: 1411-0393

Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana dan Made Subudi, “*Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali*”, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana Bali, 2015. Jurnal Ekonomi, ISSN: 2337-3067

Aditya Nur Pratama, “*Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers*” Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2016

- Febri Furqon Artadi, *“Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari”*, Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2015
- Novita Marlia, *“Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Alam Prima Komputer Bandar Lampung”*, Fakultas Ekonomi, Universitas Lampung, 2010
- Titik Rosita dan Tri Yuniati, *“Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening”*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, ISSN: 2461-0593
- Vivi Amanah Harahap dan Wahyu Hidayat, *“Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT.TASPEN (persero) kantor cabang utama Semarang)”* Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, 2013
- Winarningsih, *“Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan KPRI MIGAS CEPU”* Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA), Surabaya. 2015
- Wawancara Karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera Kantor Cabang kota Palembang. Senin, 23 Juli 2018, Pukul 10.00

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner

Kepada Yth:

Saudara/i Karyawan PT.Nutricia Indonesia Sejahtera Kota Palembang

Ditempat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang. Kuesioner ini dibuat dalam rangka melakukan penelitian untuk menyelesaikan skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera Kota Palembang)”. Saya berharap kesediaan dari responden untuk mengisi kuesioner ini dan memberikan pernyataan yang sesuai dengan pendapat anda. Atas kesediaan saudara - saudari saya ucapkan terima kasih.

Atas kesediaan dan waktu yang diluangkan saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya,

Harry Pradifta
NIM : 14190121

A. Karakteristik Responden

Petunjuk : Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang sesuai.

1. Jenis kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Usia :
 - a. 19 tahun – 25 tahun
 - b. 26 tahun – 30 tahun
 - c. 31 tahun – 35 tahun
 - d. > 35 tahun
3. Pendidikan :
 - a. SMA / Sederajat
 - b. Diploma I / II / III
 - c. Strata 1
4. Masa Kerja :
 - a. 0 – 3 tahun
 - b. > 3 tahun
 - c. > 5 tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah data diri anda sebelum melakukan kuesioner.
2. Berikut ini keterangan alternative pilihan jawaban yang tersedia, yaitu :
 - a. SS = Sangat Setuju
 - b. S = Setuju
 - c. KS = Kurang Setuju
 - d. TS = Tidak Setuju
 - e. STS = Sangat Tidak Setuju
3. Pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat dengan memberikan tanda (√) pada setiap butir pertanyaan.

1. Motivasi

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pimpinan bertanggungjawab terhadap keselamatan, kesehatan, dan keamanan diri saya pada saat bekerja					
2.	Pimpinan atau ketua bagian menyampaikan perintah kerja kepada karyawan dengan perkataan dan sikap yang santun					
3.	Saya akan bekerja secara maksimal jika kondisi dan lingkungan kerja aman dan nyaman					
4.	Perusahaan selalu memberikan THR setiap hari raya Idul Fitri dan memberikan upah insentif jika saya dapat mencapai target kerja					

2. Lingkungan kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Hubungan antar karyawan membantu saat anda bekerja berjalan dengan baik					
2.	Pengaturan dan pengendalian suara bising ditempat anda bekerja sudah baik					
3.	Penerangan ditempat anda bekerja sudah baik					
4.	Suhu udara tempat anda bekerja tidak terlalu panas					
6.	Keamanan kerja diperusahaan cukup memadai					

3. Kepuasan kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
2.	Sikap pemimpin saya dalam menangani permasalahan dalam perusahaan sangat baik					
3.	Teman kerja saya dapat bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Karyawan mendapat kenaikan jabatan sesuai dengan kinerjanya					

4. Kinerja karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab, tepat waktu dengan hasil yang memuaskan					
2.	Perusahaan memberikan sarana yang memadai untuk saya bekerja					
3.	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
4.	Saya menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi					

Lampiran 2

Jumlah responden	Variabel X1				Total
	Pernyataan	X1.1	X1.2	X1.3	
1	4	4	4	5	17
2	5	3	4	3	15
3	4	5	4	5	18
4	5	5	5	5	20
5	5	5	4	4	18
6	5	5	5	5	20
7	5	5	5	5	20
8	5	4	3	4	16
9	5	4	4	4	17
10	4	4	3	5	16
11	5	3	3	3	14
12	3	4	4	5	16
13	4	5	5	4	18
14	5	4	3	4	16
15	5	4	4	5	18
16	5	3	3	3	14
17	4	4	4	4	16
18	4	3	3	3	13
19	4	4	4	4	16
20	5	3	3	3	14
21	5	4	4	3	16
22	4	4	4	4	16
23	5	5	5	5	20
24	5	3	3	4	15
25	4	3	3	3	13
26	5	3	4	4	16
27	4	3	3	4	14
28	4	4	5	3	16
29	5	3	3	4	15
30	4	5	5	5	19
31	5	5	4	4	18
32	5	3	4	4	16
33	4	4	4	4	16
34	4	5	3	5	17
35	5	5	5	5	20
36	5	4	3	4	16
37	4	5	5	5	19
38	5	5	5	5	20
39	5	3	3	5	16
40	4	4	3	4	15
41	5	3	3	4	15

42	4	3	3	3	13
43	3	3	3	4	13
44	3	5	4	5	17
45	4	3	3	3	13
46	4	3	3	3	13
47	4	4	5	4	17
48	5	5	5	5	20
49	5	4	4	4	17
50	4	3	3	3	13
51	4	4	3	3	14
52	4	4	4	4	16

Jumlah responden	Variabel X2					Total
	Pernyataan	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
1	4	4	5	5	4	22
2	5	5	5	4	4	23
3	5	5	4	3	4	21
4	4	5	4	4	4	21
5	5	4	4	5	4	22
6	4	4	5	5	5	23
7	5	5	4	4	3	21
8	4	3	3	4	4	18
9	3	5	5	5	5	23
10	5	4	2	5	5	21
11	3	4	5	5	5	22
12	5	5	4	5	5	24
13	3	3	5	5	3	19
14	3	4	4	5	4	20
15	3	3	5	4	3	18
16	4	4	4	4	3	19
17	4	3	5	5	5	22
18	5	3	5	5	4	22
19	5	4	4	5	3	21
20	4	5	5	4	4	22
21	4	4	4	4	3	19
22	4	5	5	5	3	22
23	4	3	4	3	3	17
24	4	4	3	5	3	19
25	3	4	5	4	3	19
26	4	5	3	4	4	20
27	4	4	5	5	4	22
28	5	4	3	3	5	20
29	5	4	3	4	5	21
30	5	4	3	3	5	20

31	4	3	4	4	4	19
32	4	4	4	3	5	20
33	4	3	5	3	4	19
34	4	4	5	4	4	21
35	3	4	4	5	3	19
36	4	4	4	4	4	20
37	4	3	3	5	5	20
38	5	5	5	5	5	25
39	3	4	4	3	5	19
40	3	3	4	4	3	17
41	3	5	4	5	4	21
42	3	4	4	4	4	19
43	3	4	5	5	4	21
44	4	4	4	5	4	21
45	3	3	4	3	3	16
46	5	5	5	5	5	25
47	3	3	4	4	4	18
48	5	5	5	5	5	25
49	4	4	4	4	3	19
50	5	5	5	5	5	25
51	5	4	4	4	4	21
52	5	4	5	5	4	23

Jumlah responden	Variabel Z				Total
	Pernyataan	Z1.1	Z1.2	Z1.3	
1	1	2	3	4	19
2	5	5	5	4	15
3	3	5	3	4	19
4	5	4	5	5	19
5	5	5	5	4	18
6	4	5	4	5	20
7	5	5	5	5	18
8	5	4	5	4	15
9	3	5	4	3	15
10	4	4	4	3	16
11	3	5	5	3	16
12	4	4	3	5	17
13	4	3	5	5	18
14	5	5	4	4	17
15	5	3	4	5	20
16	5	5	5	5	12
17	3	3	3	3	15
18	4	3	4	4	12
19	3	3	3	3	16
20	4	4	4	4	13

21	3	4	3	3	16
22	4	5	3	4	18
23	5	5	4	4	18
24	5	4	5	4	15
25	3	4	4	4	16
26	5	5	3	3	17
27	5	3	4	5	18
28	5	5	4	4	18
29	5	5	3	5	14
30	4	3	4	3	18
31	4	5	5	4	18
32	5	5	4	4	17
33	5	4	4	4	16
34	4	4	4	4	18
35	5	5	5	3	20
36	5	5	5	5	16
37	4	4	4	4	20
38	5	5	5	5	20
39	5	5	5	5	18
40	5	4	5	4	16
41	3	5	4	4	14
42	3	4	4	3	12
43	3	3	3	3	17
44	5	5	4	3	20
45	5	5	5	5	13
46	3	3	3	4	13
47	4	3	3	3	15
48	3	4	4	4	19
49	5	5	5	4	16
50	4	4	4	4	14
51	4	4	3	3	15
52	4	4	3	4	19

Jumlah responden	Variabel Y				Total
	Pernyataan	Y1.1	Y1.2	Y1.3	
1	5	5	5	5	20
2	5	4	4	5	18
3	3	4	4	4	15
4	5	5	5	5	20
5	2	5	5	5	17
6	5	5	5	5	20
7	4	5	5	4	18
8	4	3	3	3	13
9	4	4	4	4	16
10	3	4	3	4	14

11	4	5	3	3	15
12	4	4	5	5	18
13	5	4	4	5	18
14	5	4	3	3	15
15	5	4	4	5	18
16	4	3	3	4	14
17	4	4	3	4	15
18	4	3	3	4	14
19	4	4	3	4	15
20	3	4	3	4	14
21	5	3	3	4	15
22	5	4	4	4	17
23	5	4	3	4	16
24	4	4	4	3	15
25	5	3	3	3	14
26	4	5	3	4	16
27	5	5	4	4	18
28	5	5	4	3	17
29	3	4	3	3	13
30	5	5	5	5	20
31	5	5	5	5	20
32	4	3	3	4	14
33	4	4	4	4	16
34	5	5	3	5	18
35	5	5	5	5	20
36	4	4	4	3	15
37	5	5	5	5	20
38	5	5	5	5	20
39	5	3	4	4	16
40	5	5	3	3	16
41	4	4	3	3	14
42	4	4	4	4	16
43	3	3	3	3	12
44	5	5	5	4	19
45	4	3	3	4	14
46	4	3	3	3	13
47	4	4	3	3	14
48	5	5	5	5	20
49	4	4	4	4	16
50	5	4	3	4	16
51	4	3	3	4	14
52	4	5	4	5	18

Lampiran 3

Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Uji Validitas

1. Variabel X1 (Motivasi)

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	X1
x1.1	Pearson Correlation	1	.013	.099	.010	.324*
	Sig. (2-tailed)		.926	.487	.945	.019
	N	52	52	52	52	52
x1.2	Pearson Correlation	.013	1	.722**	.680**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.926		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52
x1.3	Pearson Correlation	.099	.722**	1	.511**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.487	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52
x1.4	Pearson Correlation	.010	.680**	.511**	1	.792**
	Sig. (2-tailed)	.945	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52
X1	Pearson Correlation	.324*	.876**	.839**	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52

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

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

2. Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.350*	-.156	.035	.325*	.561**
	Sig. (2-tailed)		.011	.268	.805	.019	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.2	Pearson Correlation	.350*	1	.129	.200	.249	.673**
	Sig. (2-tailed)	.011		.364	.154	.076	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.3	Pearson Correlation	-.156	.129	1	.285*	-.049	.426**
	Sig. (2-tailed)	.268	.364		.040	.728	.002
	N	52	52	52	52	52	52
X2.4	Pearson Correlation	.035	.200	.285*	1	.117	.573**
	Sig. (2-tailed)	.805	.154	.040		.410	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.5	Pearson Correlation	.325*	.249	-.049	.117	1	.590**
	Sig. (2-tailed)	.019	.076	.728	.410		.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2	Pearson Correlation	.561**	.673**	.426**	.573**	.590**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

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

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

3. Variabel Z (Kepuasan Kerja)

Correlations

	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z

Z1.1	Pearson Correlation	1	.371**	.512**	.475**	.812**
	Sig. (2-tailed)		.007	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52
Z1.2	Pearson Correlation	.371**	1	.365**	.184	.658**
	Sig. (2-tailed)	.007		.008	.190	.000
	N	52	52	52	52	52
Z1.3	Pearson Correlation	.512**	.365**	1	.391**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008		.004	.000
	N	52	52	52	52	52
Z1.4	Pearson Correlation	.475**	.184	.391**	1	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.190	.004		.000
	N	52	52	52	52	52
Z	Pearson Correlation	.812**	.658**	.773**	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52

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

4. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y
Y1.	Pearson Correlation	1	.263	.279*	.285*	.594**
	Sig. (2-tailed)		.060	.045	.040	.000
	N	52	52	52	52	52
Y1.1	Pearson Correlation	.263	1	.623**	.435**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.060		.000	.001	.000

	N	52	52	52	52	52
Y1.	Pearson Correlation	.279*	.623**	1	.653**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.045	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52
Y1.	Pearson Correlation	.285*	.435**	.653**	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	.040	.001	.000		.000
	N	52	52	52	52	52
Y	Pearson Correlation	.594**	.771**	.859**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52

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

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

B. Uji Reliabilitas

1. Variabel X1 (Motivasi)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	4

2. Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.461	5

3. Variabel Z (Kepuasan Kerja)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	4

4. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	4

Lampiran 4

Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

PERS 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40943344
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.044
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

PERS 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41422022
Most Extreme Differences	Absolute	.051

	Positive	.038
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{cd}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

B. Uji Linearitas

PERS 1

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Me
KepuasanKerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	163.746	7	
		Linearity	156.977	1	
		Deviation from Linearity	6.769	6	
Within Groups			95.081	44	
Total			258.827	51	

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Me
KepuasanKerja * lingkunganKerja	Between Groups	(Combined)	25.753	9	
		Linearity	.735	1	
		Deviation from Linearity	25.017	8	
Within Groups			233.074	42	
Total			258.827	51	

PERS 2

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	151.295	7	21.61
		Linearity	140.049	1	140.04

	Deviation from Linearity	11.246	6	1.87
	Within Groups	122.148	44	2.77
	Total	273.442	51	

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Me
Kinerja * lingkunganKerja	Between Groups	(Combined)	34.673	9	
		Linearity	13.434	1	
		Deviation from Linearity	21.239	8	
Within Groups			238.769	42	
Total			273.442	51	

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Me
Kinerja * KepuasanKerja	Between Groups	(Combined)	176.610	8	
		Linearity	146.189	1	
		Deviation from Linearity	30.421	7	
Within Groups			96.832	43	
Total			273.442	51	

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Me
Kinerja * KepuasanKerja	Between Groups	(Combined)	176.610	8	
		Linearity	146.189	1	
		Deviation from Linearity	30.421	7	
Within Groups			96.832	43	
Total			273.442	51	

C. Uji Multikolinearitas

PERS 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Tolerance
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.406	2.482		.970	.337	
	Motivasi	.808	.093	.778	8.708	.000	
	lingkunganKerja	.049	.095	.046	.510	.612	

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

PERS 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Tolerance
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.968	2.540		-.775	.442	
	Motivasi	.413	.150	.387	2.753	.008	
	lingkunganKerja	.215	.097	.195	2.211	.032	
	KepuasanKerja	.431	.145	.419	2.974	.005	

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 5

ANALISIS SUBSTRUKTUR I

1. UJI F

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change		
					R Square Change	F Change	
1	.780 ^a	.609	.593	1.43791	.609	38.092	

a. Predictors: (Constant), lingkunganKerja , Motivasi

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

2. ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.515	2	78.758	38.092	.000 ^b
	Residual	101.312	49	2.068		
	Total	258.827	51			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), lingkunganKerja , Motivasi

3. HASIL UJI T

ANALISIS SUBSTRUKTUR II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Zero-order Correlation
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	
1	(Constant)	2.406	2.482		.970	.337	-2.581	7.393	
	Motivasi	.808	.093	.778	8.708	.000	.621	.994	.778
	LingkunganKerja	.049	.095	.046	.510	.612	-.143	.240	.046

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

1. UJI F

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	Sig.
1	.792 ^a	.627	.604	1.45774	.627	26.893	.000

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, lingkunganKerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

2. ANOVA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171.441	3	57.147	26.893	.000 ^b
	Residual	102.001	48	2.125		
	Total	273.442	51			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, lingkunganKerja, Motivasi

3. HASIL UJI T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Zero-order Correlation
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	
1	(Constant)	-1.968	2.540		-.775	.442	-7.074	3.139	
	Motivasi	.413	.150	.387	2.753	.008	.111	.715	.387

lingkunganKerja	.215	.097	.195	2.211	.032	.019	.410
KepuasanKerja	.431	.145	.419	2.974	.005	.140	.722

a. Dependent Variable: Kinerja

D. Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser

PERS 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.565	1.386		2.571	.013
	Motivasi	-.110	.052	-.290	-2.126	.309
	lingkungan Kerja	-.031	.053	-.079	-.581	.564

a. Dependent Variable: RES2

Persamaan 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.133	1.501		2.087	.042
	Motivasi	-.073	.089	-.186	-.823	.414
	lingkungan Kerja	-.049	.057	-.120	-.849	.400
	Kepuasan Kerja	.011	.086	.028	.126	.900

a. Dependent Variable: RES3

Lampiran 6

A. X1 Intervening

Run MATRIX procedure:

Preacher and Hayes (2008) SPSS Macro for Multiple Mediation

Written by Andrew F. Hayes, The Ohio State University

www.afhayes.com

For details, see Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008).
Asymptotic

and resampling strategies for assessing and comparing indirect
effects

in multiple mediator models. Behavior Research Methods, 40, 879-
891.

Also see Chapter 5 of Introduction to Mediation, Moderation, and
Conditional

Analysis. New York: The Guilford Press.

<http://www.guilford.com/p/hayes3>

Dependent, Independent, and Proposed Mediator Variables:

DV = Y

IV = X1

MEDS = Z

Sample size

52

IV to Mediators (a paths)

Coeff	se	t	p	
Z	,8084	,0921	8,7785	,0000

Direct Effects of Mediators on DV (b paths)

Coeff	se	t	p	
Z	,4541	,1501	3,0258	,0039

Total Effect of IV on DV (c path)

Coeff	se	t	p	
X1	,7635	,1054	7,2453	,0000

Direct Effect of IV on DV (c' path)

Coeff	se	t	p	
X1	,3965	,1558	2,5452	,0141

Model Summary for DV Model

R-sqAdj	R-sq	F	df1	df2	p
,5890	,5722	35,1061	2,0000	49,0000	,0000

BOOTSTRAP RESULTS FOR INDIRECT EFFECTS

Indirect Effects of IV on DV through Proposed Mediators (ab paths)

	Data	Boot	Bias	SE
TOTAL	,3671	,3672	,0001	,1432
Z	,3671	,3672	,0001	,1432

Bias Corrected Confidence Intervals

	Lower	Upper
TOTAL	,0693	,6408
Z	,0693	,6408

Level of Confidence for Confidence Intervals:

95

Number of Bootstrap Resamples:

1000

***** NOTES

----- END MATRIX -----

B. X2 Intervening

Run MATRIX procedure:

Preacher and Hayes (2008) SPSS Macro for Multiple Mediation

Written by Andrew F. Hayes, The Ohio State University

www.afhayes.com

For details, see Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008).
Asymptotic

and resampling strategies for assessing and comparing indirect
effects

in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879-
891.

Also see Chapter 5 of *Introduction to Mediation, Moderation, and
Conditional*

Analysis. New York: The Guilford Press.

<http://www.guilford.com/p/hayes3>

Dependent, Independent, and Proposed Mediator Variables:

DV = Y

IV = X2

MEDS = Z

Sample size

52

IV to Mediators (a paths)

Coeff	se	t	p	
Z	,0569	,1508	,3775	,7074

Direct Effects of Mediators on DV (b paths)

Coeff	se	t	p	
Z	,7415	,0966	7,6731	,0000

Total Effect of IV on DV (c path)

Coeff	se	t	p	
X2	,2432	,1513	1,6073	,1143

Direct Effect of IV on DV (c' path)

Coeff	se	t	p	
X2	,2010	,1032	1,9484	,0571

Model Summary for DV Model

R-sqAdj	R-sq	F	df1	df2	p
,5681	,5505	32,2247	2,0000	49,0000	,0000

BOOTSTRAP RESULTS FOR INDIRECT EFFECTS

Indirect Effects of IV on DV through Proposed Mediators (ab paths)

	Data	Boot	Bias	SE
TOTAL	,0422	,0419	-,0003	,1251
Z	,0422	,0419	-,0003	,1251

Bias Corrected Confidence Intervals

	Lower	Upper
TOTAL	-,2512	,2568
Z	-,2512	,2568

Level of Confidence for Confidence Intervals:

95

Number of Bootstrap Resamples:

1000

***** NOTES

----- END MATRIX -----

Lampiran 7





UIN
RADEN FATAH
PALEMBANG

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Harry Pradifta
NIM : 14190121
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT.Nutricia kota Palembang)
Pembimbing II : Dian Pertiwi, S.E.I.,M.S.I

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
1.	Rabu, 25 Juli 2018	Bimbingan Proposal. - Landasan dalam Al-Qur'an atau hadist tentang motivasi dan lingkungan kerja - Diagram pengaruh motivasi lingkungan kerja - Perumusan. - Sumber teori - Tambah penelitian terdahulu - Perbaiki daftar pustaka.	d
2.	Senin, 30 Juli 2018	ACC Proposal Lanjut Bab I	d.
3.	Rabu, 1 Agustus 2018	Bab I - sumber dijelaskan - Penulisan footnote	d
4.	Kamis, 2 Agustus 2018	ACC Bab I Lanjut BAB II	d.
5.	Jumat, 3 Agustus 2018	Bab II - Tambahkan landasan tentang motivasi dan kinerja karyawan dalam Al-Qur'an atau hadist. - Penulisan	d.



UIN
RADEN FATAH
PALEMBANG

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Harry Pradifta
NIM : 14190121
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera kota Palembang)
Pembimbing II : Dian Pertiwi, S.E.I., M.S.I

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
6.	6 Agustus 2018	Perbaiki Bab II - Tambah jurnal - Ibid - Lanjut Bab III	d
7	9 Agustus 2018	ACC Bab II - Perbaiki Bab III - Penulisan Halaman	d
8.	13 Agustus 2018	ACC Bab III - Konsultasikan ke Pembimbing I	d
9.	15 Oktober 2018	ACC Kuesioner	d.
10.	5 November 2018	ACC Bab IV dan V - Lengkapi Abstrak, Daftar Isi Daftar Da Tabel, Daftar Referensi.	d.



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Harry Pradifta
NIM : 14190121
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT.Nutricia kota Palembang)
Pembimbing I : RA.Ritawati, S.E.,M.H.I

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
1.	16-07-2018	Pengantian Judul dg Penambahan Variabel Intervening dalam Penelitian	✓
2.	18-07-2018	Acc judul	✓
3	03-09-2018	Acc Bab I setelah perbaikan Lanjut ke Bab II	✓
4.	20-09-2018	Acc Bab II setelah perbaikan	✓
5.	2-10-2018	Acc Bab II lanjut Bab III;	✓
6	2-10-2018	Acc Bab III + lanjut kuisisioner	✓
7	15-10-2018	Acc kuisisioner	✓
8	6-11-2018	Acc Bab IV dan V	✓

000

lanjut ke sidang Munasogayah & Komprehenship
6/11/2018



UIN
RADEN FATAH
PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

Kepada Yth.
Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa:

Nama : Harry Pradifta
NIM/Jurusan : 14190121/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera Cabang Palembang

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.


Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, 2018

Penguji Utama



Titin Hartini., SE., M.Si
NIP. 197509222007102001

Penguji Kedua


Lidia Desiana., SE., M.Si
NIK.140601101352

Mengetahui
Wakil Dekan I




Maffukhatusolikhah, M.Ag
NIP.197509282006042001