

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Tiga Serangkai International Cabang Kota Palembang

PT Tiga Serangkai meluncurkan buku-buku perdananya yang sangat sederhana dipenghujung tahun 1959. Pada tahun 2003 PT Tiga Serangkai mengambil keputusan untuk membagi tiga bagian penting yaitu bagian penerbitan dan percetakan, bagian distribusi, dan bagian retail. PT. Tiga Serangkai International Cabang Kota Palembang sebagai distributor buku yang lokasinya terletak di JL. Manunggal IV, 30 Ilir, Ilir Bar. II, Kota Palembang.

B. Karakteristik Responden

Penelitian ini mengambil sampel 50 karyawan PT Tiga serangkai Cabang Kota Palembang. Diperoleh dengan cara membagikan daftar pernyataan (kuesioner). Berikut karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, pendapatan/ uang saku perbulan, dan lama kerja. Pengelompokan responden ini untuk membantu memberi gambaran karakteristik responden sebagai objek penelitian.

1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	42	84%
Perempuan	8	16%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 42 orang (84%) dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 8 orang (16%). Artinya responden terbanyak adalah laki-laki.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
< 20 Tahun	0	0%
21 – 30 Tahun	41	82%
31 – 40 Tahun	8	16%
41 – 50 Tahun	1	2%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 diketahui bahwa responden berusia < 20 tahun berjumlah 0 orang (0%), usia 21-30 tahun berjumlah 41 orang (82%), usia 31-40 tahun berjumlah 8 orang (16%), dan usia 41- 50 tahun berjumlah 1 orang (2%). Artinya responden terbanyak berusia 21-30 tahun.

3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA	9	18%
D3	13	26%
S1	28	56%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir SD berjumlah 0 orang (0%), SMP berjumlah 0 orang (0%), SMA berjumlah 9 orang (18%), D3 berjumlah 13 orang (26%), dan S1 berjumlah 28 orang (56%). Artinya responden terbanyak adalah pendidikan terakhir adalah S1.

4. Distribusi Responden Berdasarkan Pendapatan/ Uang saku per bulan

Tabel 4.4
Distribusi Pendapatan/ Uang Saku Per Bulan

Pendapatan/Uang Saku Per Bulan	Jumlah Responden	Persentase
1.000.000 - 2.000.000	0	0%
2.000.000 - 3.000.000	0	0%
3.000.000 - 4.000.000	6	12%
> 4.000.000	42	84%
> 5.000.000	2	4%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 dapat diketahui responden berdasarkan pendapatan/ uang saku per bulan 1.000.000 - 2.000.000 berjumlah 0 orang (0%), pendapatan/ uang saku per bulan 2.000.000 - 3.000.000 berjumlah 0 orang (0%), pendapatan/ uang saku per bulan 3.000.000 - 4.000.000 berjumlah 6 orang (12%), dan pendapatan/ uang saku per bulan > 4.000.000 berjumlah 42 orang (84%) dan pendapatan/ uang saku per bulan > 5.000.000 berjumlah 2 orang (4%). Artinya responden terbanyak adalah pendapatan/ uang saku per bulan > 4.000.000.

5. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah Responden	Persentase
< 3 tahun	0	0%
3-5 tahun	3	6%
5-8 tahun	7	14%
> 8 tahun	40	80%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden berdasarkan lama kerja < 3 tahun berjumlah 0 orang (0%), lama kerja 3-5 tahun berjumlah 3 orang (6%), lama kerja 5-8 tahun berjumlah 7 orang (14%), dan lama kerja > 8 tahun berjumlah 40 orang (80%). Artinya responden terbanyak lama adalah > 8 tahun.

C. Deskripsi Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat serta kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini mengambil sampel 50 karyawan PT Tiga serangkai Cabang Kota Palembang. Diperoleh dengan cara membagikan daftar pernyataan (kuesioner). Data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden
Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Pernyataan Indikator	SKOR					Total
	STS	TS	N	S	SS	
Kebutuhan Fisiologis (<i>physiological needs</i>)						
Saya bersemangat dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup	0	1	14	19	16	50
	0	2%	28%	38%	32%	100%
Kebutuhan rasa aman (<i>safety</i>)						
Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan sudah cukup aman dan memadai untuk digunakan	0	4	8	27	11	50
	0	8%	16%	54%	22%	100%
Kebutuhan hubungan sosial (<i>affiliation</i>)						
Saya ikut terlibat dalam kegiatan-kegiatan kebersamaan yang diadakan oleh perusahaan	4	11	5	22	8	50
	8%	22%	10%	44%	16%	100%
Kebutuhan penghargaan (<i>esteem needs</i>)						
Saya merasa dihargai oleh rekan kerja, dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan ditempat kerja	0	1	15	18	16	50
	0	2%	30%	36%	32%	100%
Kebutuhan aktualisasi diri (<i>self actualization</i>)						
Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya	3	8	6	21	12	50
	6%	16%	12%	42%	24%	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*)

Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan saya bersemangat dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (38%) dan sangat setuju sebanyak 16 orang (32%). Hal ini menggambarkan bahwa karyawan menyetujui bersemangat dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup.

2. Kebutuhan rasa aman (*safety*)

Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan sudah cukup aman dan memadai untuk digunakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (54%). Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan menyetujui perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan sudah cukup aman dan memadai untuk digunakan.

3. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*)

Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan saya ikut terlibat dalam kegiatan-kegiatan kebersamaan yang diadakan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (44%). Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan menyetujui ikut terlibat dalam kegiatan-kegiatan kebersamaan yang diadakan oleh perusahaan.

4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan saya merasa dihargai oleh rekan kerja, dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan ditempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (36%). Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan menyetujui merasa dihargai oleh rekan kerja, dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan ditempat kerja.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan

kemampuan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (42%). Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan menyetujui memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden
Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Pernyataan	SKOR					Total
	STS	TS	N	S	SS	
Penerangan						
Penerangan diruang kerja sudah baik, sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya	2	9	6	17	16	50
	4%	18%	12%	34%	32%	100%
Suhu udara						
Sirkulasi udara diruang kerja saya sudah baik dan nyaman	0	4	9	26	11	50
	0	8%	18%	52%	22%	100%
Suara bising						
Saya sering mendengar musik dalam bekerja diruang kerja	4	10	5	23	8	50
	8%	20%	10%	46%	16%	100%
Ruang gerak yang diperlukan						
Adanya pembatasan terhadap ruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja sehingga saya dapat bekerja dengan baik	2	9	8	21	10	50
	4%	18%	16%	42%	20%	100%
Hubungan Pegawai dengan pegawai						
Dilingkungan kerja tidak pernah terjadi masalah komunikasi anatra rekan kerja dan atasan.	5	3	12	13	17	50
	10%	6%	24%	26%	34%	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

1. Penerangan

Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan penerangan diruang kerja sudah baik, sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya,

mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (34%). Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan menyetujui penerangan diruang kerja sudah baik, sehingga mendukung aktivitas pekerjaan.

2. Suhu udara

Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan sirkulasi udara diruang kerja saya sudah baik dan nyaman, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (52%). Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan menyetujui sirkulasi udara diruang kerja saya sudah baik dan nyaman.

3. Suara bising

Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan saya sering mendengarkan musik dalam bekerja diruang kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (46%). Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan menyetujui sering mendengarkan musik dalam bekerja diruang kerja.

4. Ruang gerak yang diperlukan

Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan adanya pembatasan terhadap ruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja sehingga saya dapat bekerja dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (42%). Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan menyetujui adanya pembatasan terhadap ruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja sehingga saya dapat bekerja dengan baik

5. Hubungan Pegawai dengan pegawai

Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan dilingkungan kerja tidak pernah terjadi masalah komunikasi antara rekan kerja dan atasan. sehingga saya dapat bekerja dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (34%). Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan menyetujui dilingkungan kerja tidak pernah terjadi masalah komunikasi antara rekan kerja dan atasan.

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden
Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Pernyataan	SKOR					Total
	STS	TS	N	S	SS	
Gaji						
Gaji yang saya terima sudah layak	4	9	6	23	8	50
	8%	18%	12%	46%	16%	100%
Selain gaji pokok, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya	3	8	6	17	16	50
	6%	16%	12%	34%	32%	100%
Pekerjaan						
Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan	0	4	8	26	12	50
	0	8%	16%	52%	24%	100%
Saya merasa diperlakukan dengan adil dalam bekerja	0	9	5	23	13	50
	0	18%	10%	46%	26%	100%
Kesempatan Promosi						
Saya memiliki peluang untuk meraih posisi yang lebih baik	4	6	8	16	16	50
	8%	12%	16%	32%	32%	100%
Saya merasa senang dengan sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi	1	8	9	22	10	50
	2%	16%	18%	44%	20%	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

1. Gaji

- a. Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan gaji yang saya terima sudah layak, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (46%). Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan menyetujui gaji yang saya terima sudah layak.
- b. Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan selain gaji pokok, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (34%). Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan menyetujui selain gaji pokok, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya.

2. Pekerjaan

- a. Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (52%). Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan menyetujui pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan
- b. Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan saya merasa diperlakukan dengan adil dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (46%). Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan menyetujui saya merasa diperlakukan dengan adil dalam bekerja.

3. Kesempatan Promosi

- a. Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan saya memiliki peluang untuk meraih posisi yang lebih baik, mayoritas responden menjawab persetujuan setuju dan sangat setuju sebanyak 16 orang (32%). Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan menyetujui saya memiliki peluang untuk meraih posisi yang lebih baik.
- b. Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan saya merasa senang dengan sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (44%). Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan menyetujui saya merasa senang dengan sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi.

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden
Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	SKOR					Total
	STS	TS	N	S	SS	
Kualitas						
Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cermat dan teliti	0	6	11	24	9	50
	0	12%	22%	48%	18%	100%
Saya selalu memberikan kualitas pekerjaan yang terbaik	4	9	6	23	8	50
	8%	18%	12%	46%	16%	100%
Kuantitas						
Saya bekerja dengan berpedoman pada target yang harus dicapai	3	8	6	16	17	50
	6%	18%	12%	32%	34%	100%
Target yang saya terima, sangat menantang namun realistis	0	4	9	26	11	50
	0	8%	18%	52%	22%	100%
Ketepatan Waktu						
Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu	3	10	5	23	9	50
	6%	20%	10%	46%	18%	100%
Bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai	2	9	8	21	10	50
	4%	18%	16%	42%	20%	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

1. Kualitas

- a. Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cermat dan teliti, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (48%). Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan menyetujui saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cermat dan teliti.

- b. Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan saya selalu memberikan kualitas pekerjaan yang terbaik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (46%). Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan menyetujui saya selalu memberikan kualitas pekerjaan yang terbaik.

2. Kuantitas

- a. Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan saya bekerja dengan berpedoman pada target yang harus dicapai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (32%). Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan menyetujui saya bekerja dengan berpedoman pada target yang harus dicapai.
- b. Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan target yang saya terima, sangat menantang namun realistis, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (52%). Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan menyetujui target yang saya terima, sangat menantang namun realistis.

3. Ketepatan Waktu

- a. Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (46%). Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan menyetujui saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu.

- b. Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (42%). Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan menyetujui bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai.

D. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka butir instrumen tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validasi Instrument

Variabel	Butir Instrumen	<i>correlated item-total correlations</i>	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja	Motivasi Kerja 1	0,895	0,2732	Valid
	Motivasi Kerja 2	0,731	0,2732	Valid
	Motivas Kerjai 3	0,878	0,2732	Valid
	Motivasi Kerja 4	0,916	0,2732	Valid
	Motivasi Kerja 5	0,888	0,2732	Valid
Lingkungan Kerja	Lingkungan Keerja 1	0,889	0,2732	Valid
	Lingkungan Kerja 2	0,709	0,2732	Valid
	Lingkungan Kerja 3	0,888	0,2732	Valid
	Lingkungan Kerja 4	0,874	0,2732	Valid
	Lingkungan Kerja 5	0,693	0,2732	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.11
Hasil Uji Validasi Instrumen

Variabel	Butir Instrumen	<i>correlated item-total correlations</i>	r_{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja 1	0,774	0,2732	Valid
	Kepuasan Kerja 2	0,852	0,2732	Valid
	Kepuasan Kerja 3	0,763	0,2732	Valid
	Kepuasan Kerja 4	0,734	0,2732	Valid
	Kepuasan Kerja 5	0,806	0,2732	Valid
	Kepuasan Kerja 6	0,828	0,2732	Valid
Kinerja	Kinerja 1	0,708	0,2732	Valid
	Kinerja 2	0,829	0,2732	Valid
	Kinerja 3	0,907	0,2732	Valid
	Kinerja 4	0,697	0,2732	Valid
	Kinerja 5	0,815	0,2732	Valid
	Kinerja 6	0,857	0,2732	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan dari tabel 4.10 dan 4.11 diketahui bahwa setiap masing-masing butir instrumen memiliki $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dan bernilai positif. Maka demikian butir instrumen diatas dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Dalam suatu kuisioner dapat dikatakan reliabel apabila setiap variabel mempunyai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ atau Koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.12
Hasil Uji Instrumen Reabilitas

Variabel	N of Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja	5 pertanyaan	0,904	Reliabel
Lingkungan Kerja	5 pertanyaan	0,866	Reliabel
Kepuasan Kerja	6 pertanyaan	0,878	Reliabel
Kinerja	6 pertanyaan	0,901	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan 4.12 diatas dapat diketahui bahwa dari masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,60, dengan demikian variabel motivasi, lingkungan, kepuasan kerja dan kinerja dapat dikatakan reliabel.

E. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu memiliki data residual yang terdistribusi secara normal memiliki nilai signifikan > 0,05. Uji normalitas residual ini menggunakan metode *one-sampel kolmogorov smirnov* (1-Sample-KS). Hasil uji normalitas secara statistik *kolmogorov smirnov* dengan bantuan SPSS dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 4.13
Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

Uji Normalitas	Unstandarized Residual Persamaan 1	Unstandarized Residual Persamaan 2
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	0,200

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan table 4.13 diketahui hasil uji normalitas *kolmogorov smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikat yang dihasilkan persamaan 1 dan 2 pada tabel 4.13 yaitu sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residul bersifat normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Uji linieritas dapat dilihat dari nilai *Sig. Linearity* dan *Sig. Deviation from Linearity*. Jika nilai *Deviation from linearity Sig.* > 0,05 maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel.

Tabel 4.14
Persamaan 1
Uji Linieritas
Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	Deviation Linearity Sig.
Motivasi Kerja	0,452
Lingkungan Kerja	0,075

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan dari hasil *output* uji normalitas nilai signifikat yang dihasilkan oleh tabel 4.14 persamaan 1 untuk variabel motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar $0,452 > 0,05$. Dan variabel lingkungan kerja terhadap

kepuasan kerja sebesar $0,075 > 0,05$. dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel motivasi dan lingkungan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.15
Persamaan 2
Uji Linieritas
Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Variabel	Deviation Linearity Sig.
Motivasi Kerja	0,060
Lingkungan Kerja	0,327
Kepuasan Kerja	0,322

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan dari hasil *output* uji normalitas nilai signifikan yang dihasilkan oleh tabel 4.15 persamaan 2 untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar $0,060 > 0,05$, dan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar $0,327 > 0,05$, dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar $0,322 > 0,05$. Dengan demikian disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel motivasi, lingkungan, kepuasan kerja terhadap kinerja.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk melihat adanya multikolinieritas bisa dilakukan dengan cara mencari besarnya *variance inflation* gejala dari (1) nilai *tolarance* dan (2) nilai *variance inflation factor* (VIF) sebagai berikut.

Tabel 4.16
Persamaan 1
Uji Multikolinieritas *Tolerance* dan VIF

Model	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,125	7,992
Lingkungan Kerja	0,125	7,992

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Tabel 4.17
Persamaan 2
Uji Multikolinieritas *Tolerance* dan VIF

Model	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,102	9,796
Lingkungan Kerja	0,116	8,647
Kepuasan Kerja	0,182	5,491

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Dari hasil *output* kedua tabel 4.16 dan tabel 4.17, diketahui nilai *tolerance* seluruh variabel *independen* > 0.10 . sedangkan nilai *variance inflation factor* (VIF) seluruh variabel *independen* dan *intervening* < 10 . Maka bisa disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

d. Uji Heteroskedastisitas Dengan Metode *Glejser*

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah model dalam suatu regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dengan metode *glejser* dilakukan dengan meregresi seluruh variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Apabila terdapat adanya pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak maka ada masalah heteroskedastisitas dalam model tersebut.

Tabel 4.18
Persamaan 1
Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
Motivasi Kerja	0,553
Lingkungan Kerja	0,178

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Tabel 4.19
Persamaan 2
Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
Motivasi Kerja	0,372
Lingkungan Kerja	0,603
Kepuasan Kerja	0,556

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Dari table 4.18 dan tabel 4.19 menyatakan bahwa pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini karena nilai *sig* seluruh variabel bebas kedua persamaan tersebut memiliki profitabilitas lebih besar dari nilai *alpha* ($sig > 0,05$).

e. *Auto Korelasi*

Uji *auto* korelasi digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara masing-masing variabel. Melalui metode Durbin Watson dengan bantuan spss sebagai berikut.

Tabel 4.20
Uji *Auto* Korelasi Durbin Watson

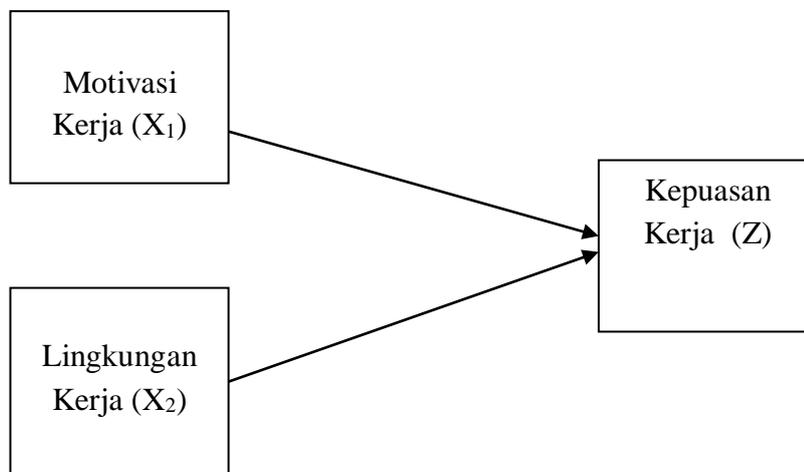
Model	Persamaan 1	Persamaan 2
1	2,126	1,882

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Nilai Durbin-Watson (DW) dari kedua tabel di atas adalah 2,126 untuk persamaan 1, dan 1,882 untuk persamaan 2. dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi auto korelasi dikarenakan nilai DW lebih besar dari batas (du) yakni 1,628.

2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

a. Analisis Substruktur 1



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

Gambar 4.1
Analisis Substruktur 1

Tabel 4.21
Koefisien Determinasi
Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model	R Square
1	0,818

Sumber: Data diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.21 diperoleh koefisien determinan (R^2) sebesar 0,818 angka ini menunjukkan secara simultan pengaruh motivasi dan lingkungan terhadap kepuasan kerja adalah 81,8%. Sedangkan sisanya sebesar 18,2% (100% - 81,8%) dipengaruhi variabel lain.

Uji F (Simultan)

Uji F Simultan untuk mengetahui apakah variabel independen dapat berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Di bawah ini bisa dilihat melalui tabel ANOVA nilai hasil uji-F

Tabel 4.22
Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja
Tabel ANOVA

Model	F	Sig.
1	105,550	0.000

Sumber: data diolah, 2019.

Dari hasil perhitungan tabel 4.22 menunjukkan nilai F-hitung sebesar 105,550. Untuk menentukan F-tabel maka digunakan 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k)$ dan $(k-1)$, $df = (50-2= 48)$ dan $(2-1= 1)$ yang diperoleh F-tabel sebesar 3,19. $F\text{-hitung} > F\text{-tabel} = 105,550 > 3,19$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Demikian bisa disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Uji T

Uji T (parsial) mengetahui seberapa jauh pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$) sebagai berikut.

Tabel 4.23
Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Parsial
Terhadap Kepuasan Kerja

Model		Standardized coefficients	T	Sig
		Beta		
1	Motvasi	0,573	3,257	0,002
	Lingkungan	0,345	1,962	0,056

Sumber: Data diolah, 2019.

Jika hasil t -hitung $>$ t -tabel, maka H_0 ditolak H_a diterima dan begitupun sebaliknya jika t -hitung $<$ dari t -tabel, maka H_0 diterima H_a ditolak. Berdasarkan T -tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(50-3) = 47$ sehingga diperoleh angka T -tabel sebesar 1,677. Hasil dari perhitungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut.

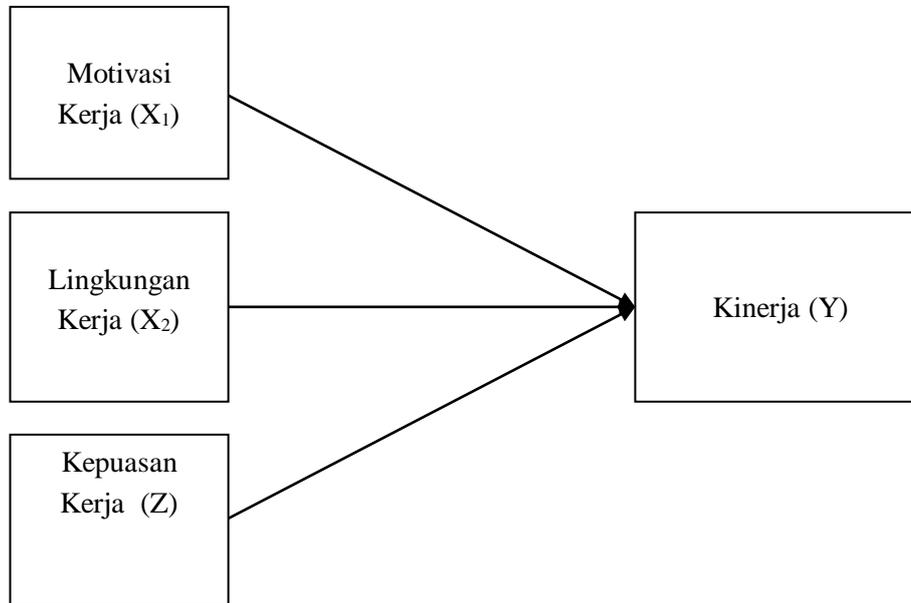
1) Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh T -hitung $>$ T -tabel ($3,257 > 1,677$) sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial dan H_1 dapat dinyatakan terbukti.

2) Variabel Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh T -hitung $>$ T -tabel ($1,962 > 1,677$) sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial dan H_2 dapat dinyatakan terbukti.

b. Analisis Substruktur 2



$$Y (\text{Kinerja}) = \beta \text{Motivasi Kerja} + \beta \text{Lingkungan Kerja} + \beta \text{Kepuasan Kerja} + e1$$

Gambar 4.2
Analisis Substruktur 2

Tabel 4.24
Koefisien Determinasi
Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja

Model	R Square
1	0,950

Sumber: Data diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.24 diperoleh koefisien determinan (R^2) sebesar 0,950 angka menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh motivasi, lingkungan dan kepuasan terhadap kinerja adalah 95%. Sedangkan sisanya sebesar 5% (100%-95%.) dipengaruhi variabel lain.

Uji F (Simultan)

Uji F Simultan untuk mengetahui variabel independen dapat berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Di bawah ini bisa dilihat melalui tabel ANOVA nilai hasil uji-F

Tabel 4.25
Pengaruh Motivasi , Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Tabel ANOVA

Model	F	Sig.
1	289,715	0,000

Dari hasil perhitungan tabel 4.25 menunjukkan nilai F-hitung sebesar 289,715 untuk menentukan F-tabel maka digunakan 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k)$ dan $(k-1)$, $df = (50-2= 48)$ dan $(2-1= 1)$ yang diperoleh F-tabel sebesar 3,19. $F\text{-hitung} > F\text{-tabel} = 289,715 > 3,19$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Demikian bisa disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Uji T

Uji T (parsial) untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$) sebagai berikut.

Tabel 4.26
Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja
dan Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja

Model		Standardized coefficients	T	Sig
		Beta		
1	Motivasi Kerja	0,423	4,088	0,000
	Lingkungan Kerja	0,361	3,711	0,001
	Kepuasan Kerja	0,220	2,843	0,007

Jika hasil t-hitung > t-tabel, maka H_0 ditolak H_a diterima dan begitupun sebaliknya jika t-hitung < dari t-tabel, maka H_0 diterima H_a ditolak. Berdasarkan T-tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(50-3) = 47$ sehingga diperoleh angka T-tabel sebesar 1,677. Hasil dari perhitungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut.

1) Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh T-hitung > T-tabel ($4,088 > 1,677$) sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja secara parsial dan H_3 dapat dinyatakan terbukti.

2) Variabel Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

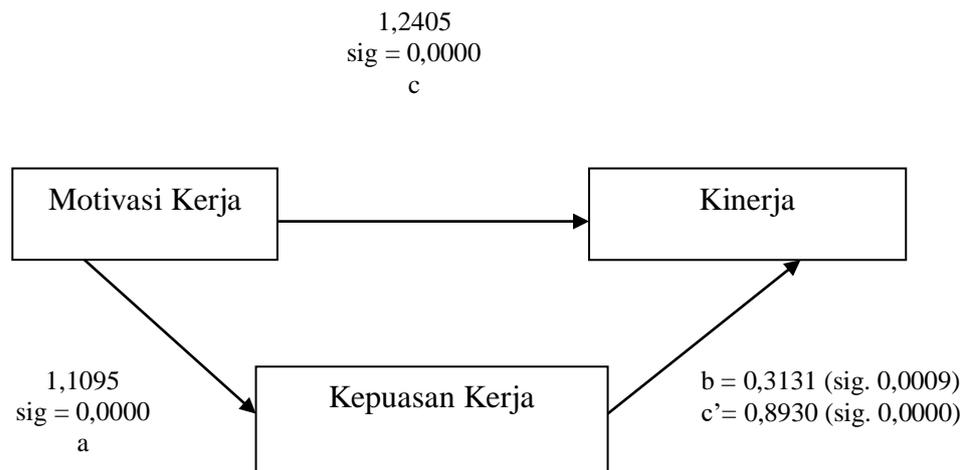
Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh T-hitung > T-tabel ($3,711 > 1,677$) sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja secara parsial dan H_4 dapat dinyatakan terbukti.

3) Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh $T\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ ($2,843 > 1,677$) sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial dan H_5 dapat dinyatakan terbukti.

F. Pengujian Variabel Mediasi

1) Strategi *Casual Step* (Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dengan dimediasi Kepuasan Kerja)



Sumber : Data olahan, 2019.

$$Y = \beta\text{Motivasi Kerja} + \beta\text{Kepuasan Kerja} + e$$

Gambar 4.3
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja

Tiga persamaan regresi harus diestimasi dalam strategi *causal step* :

- a) Persamaan regresi sederhana variabel *intervening* kepuasan kerja (Z) pada variabel independen motivasi kerja (X_1)

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa motivasi kerja signifikan berpengaruh terhadap kepuasan dengan nilai signifikansi $0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 1,1095

- b) Persamaan regresi sederhana variabel dependen kinerja (Y) pada variabel independen motivasi kerja (X_1)

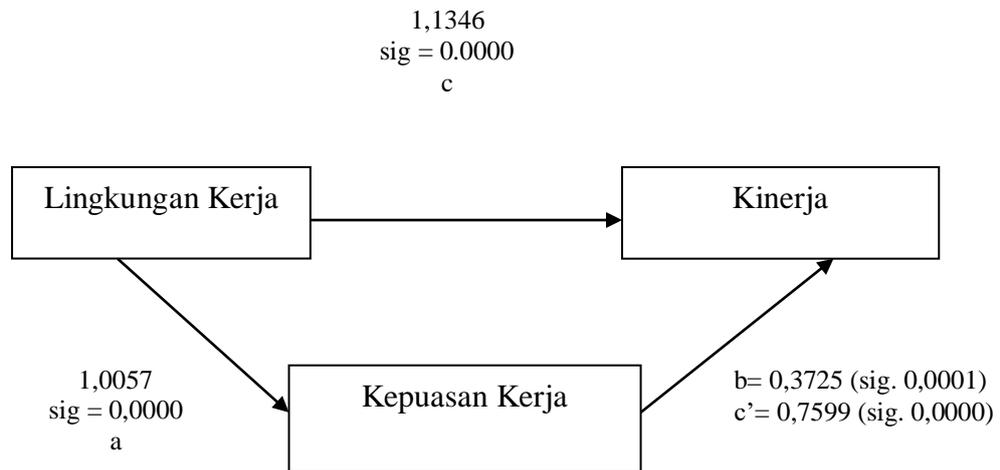
Hasil analisis ditemukan bukti bahwa motivasi signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c) = 1,2405

- c) Persamaan regresi berganda variabel dependen kinerja (Y) pada variabel motivasi kerja (X_1) serta variabel *intervening* kepuasan kerja (Z).

Dari hasil analisis ditemukan bahwa kepuasan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai signifikansi $0,0009 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,3131. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect c'* sebesar 0,8930 yang lebih kecil dari $c = 1,2405$.

Dapat disimpulkan bahwa secara *full mediation* variabel kepuasan kerja dapat memediasi antara variabel motivasi kerja dan kinerja.

2) Strategi *Casual Step* (Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja dengan dimediasi Kepuasan Kerja)



Sumber : Data olaha, 2019.

$$Y = \beta \text{Lingkungan kerja} + \beta \text{Kepuasan kerja} + e$$

Gambar 4.4
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja

Tiga persamaan regresi harus diestimasi dalam strategi *causal step*:

- a) Persamaan regresi sederhana variabel *intervening* kepuasan kerja (Z) pada variabel independen lingkungan kerja (X_2)

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Harga signifikan berpengaruh terhadap kepuasan dengan nilai signifikansi $0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 1,0057

- b) Persamaan regresi sederhana variabel dependen kinerja (Y) pada variabel independen lingkungan kerja (X_2)

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c) = 1,1346

- c) Persamaan regresi berganda variabel dependen kinerja (Y) pada variabel lingkungan kerja (X_2) serta variabel *intervening* kepuasan kerja (Z).

Dari hasil analisis ditemukan bahwa kepuasan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai signifikansi $0,0001 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,3725. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect c'* sebesar 0,7599 yang lebih kecil dari $c = 1,1346$.

Dapat disimpulkan bahwa secara *full mediation* variabel kepuasan kerja dapat memediasi antara variabel lingkungan kerja dan kinerja.

G. Pengujian Sobel Test

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
 - a. Koefisien antara variabel independen motivasi kerja dan variabel *intervening* kepuasan kerja (A)

Tabel 4.27
Koefisien Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients
Motivasi Kerja	1,1095

Sumber : Hasil olah data, 2019

- b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja variabel *intervening* (B)

Tabel 4.28
Koefisien Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Model	Coefficients
Kepuasan Kerja	0,3131

Sumber : Hasil olah data, 2019.

c. Standar *Error* dari A

Tabel 4.29
Standar *Error* Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients
Motivasi Kerja	0,0793

Sumber : Hasil olah data, 2019.

d. Standar *Error* dari B

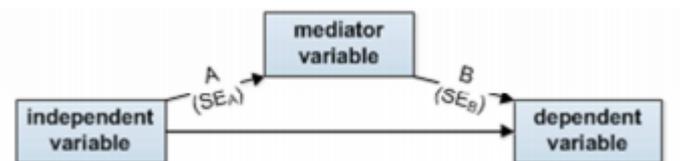
Tabel 4.30
Standar *Error* Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Model	Coefficients
Kepuasan Kerja	0,0879

Sumber : Hasil olah data, 2019.

Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis dengan *Sobel Test Calculator*

For The Signification of Mediation Kris Preacher sebagai berikut.



Sobel Test Statistik : 3,45189019

***Two-tailed profitability* : 0,00055667**

Gambar 4.5
Analisis Sobel Test

Berdasarkan dari hasil analisis *sobel test* menunjukkan angka statistik (*z-value*) pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* antara variable motivasi kerja dan kinerja sebesar 3,45189019 dan signifikan *two-tailed profitability* dengan angka 0,00055667. apabila *z-value* > 1,96 atau *p-value* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung signifikan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

a. Koefisien antara variabel independen lingkungan kerja dan variabel *intervening* kepuasan kerja (A)

Tabel 4.31
Koefisien Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients
Lingkungan Kerja	1,0057

Sumber : Hasil olah data, 2019.

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja variabel *intervening* (B)

Tabel 4.32
Koefisien Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Model	Coefficients
Kepuasan Kerja	0,3725

Sumber : Hasil olah data, 2019.

c. Standar *Error* dari A

Tabel 4.33
Standar *Error* Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients
Lingkungan Kerja	0,0778

Sumber : Hasil olah data, 2019.

d. Standar *Error* dari B

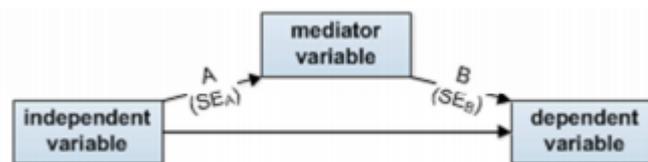
Tabel 4.34

Standar *Error* Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Model	Coefficients
Kepuasan Kerja	0,0846

Sumber : Hasil olah data, 2019.

Hasil perhitungan dari analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation* Kris Preacher sebagai berikut.



Sobet *Test* Statistik : 4,16792466

***Two-tailed profitability* : 0,00003074**

Gambar 4.6
Analisis *Sobel Test*

Berdasarkan dari hasil analisis *sobel test* menunjukkan angka statistik (*z-value*) pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* antara variabel lingkungan dan kinerja sebesar 4,16792466 dan signifikan *two-tailed profitability* dengan angka 0,00003074. apabila *z-value* > 1,96 atau *p-value* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung signifikan.

H. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis pertama, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tiga Serangkai International Cabang Kota Palembang. Hal ini terbukti dari pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja nilai t hitung sebesar $3,257 > 1,677$ t tabel dengan signifikan $0,002$.

Keinginan dan kebutuhan terjadi secara terus menerus dan akan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba, suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya hanya kebutuhan yang belum terpenuhi menjadi motivator. Artinya semakin termotivasi karyawan PT. Tiga Serangkai International Cabang Kota Palembang untuk berkerja, maka kepuasan kerja yang diterima semakin meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Aan Purnomo (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis kedua, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tiga Serangkai International Cabang Kota Palembang. Hal ini terbukti dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja nilai t hitung sebesar $1,962 > 1,677$ t tabel dengan signifikan $0,056$.

Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, karyawan merasakan keadaan tempat kerja yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan membuat betah bekerja. Artinya semakin mendukung lingkungan untuk karyawan PT. Tiga Serangkai International Cabang Kota Palembang bekerja, maka kepuasan kerja yang diterima semakin meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Himawan Chandra Hadinata (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis ketiga, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai International Cabang Kota Palembang. Hal ini terbukti dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja nilai t hitung sebesar $4,088 > 1,677$ t tabel dengan signifikan 0,000.

Karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, hal ini disebabkan karena faktor-faktor pendorong motivasi karyawan sudah terpenuhi dimulai dari kebutuhan hidup karyawan, fasilitas kerja yang nyaman dan rekan kerja yang baik. Artinya semakin termotivasi untuk karyawan PT. Tiga Serangkai International Cabang Kota Palembang bekerja, maka kinerja karyawan yang lakukan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis keempat, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai International Cabang Kota Palembang. Hal ini terbukti dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja nilai t hitung sebesar $3,711 > 1,677$ t tabel dengan signifikan 0,001.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja dikatakan baik jika karyawan bisa bekerja dengan aman dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik akan berdampak pada semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Artinya semakin mendukung lingkungan untuk karyawan PT. Tiga Serangkai International Cabang Kota Palembang berkerja, maka kinerja karyawan yang dilakukan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Lucky Wulan Analisa (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis kelima, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai International Cabang Kota Palembang. Hal ini terbukti dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja nilai t hitung sebesar $2,843 > 1,677$ t tabel dengan signifikan $0,007$.

Kepuasan kerja merupakan faktor pendorong peningkatan kinerja yang akan memberikan kontribusi positif dari setiap aktifitas lebih kepada peningkatan organisasi. Artinya semakin meningkat kepuasan kerja PT. Tiga Serangkai International Cabang Kota Palembang maka kinerja yang dilakukan semakin meningkat dan mencapai target.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Khairiyah dan Anisa (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

6. Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Hubungan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian *intervening* menggunakan analisis jalur, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel *intervening* antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Serangkai International Cabang Kota Palembang sebagai berikut.

- a. Kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja.

Dari analisis tersebut diketahui nilai pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar $3,45189019$ dan signifikan dengan angka $0,00055667$. Apabila z -

$value > 1,96$ atau $p-value < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi antara hubungan motivasi terhadap kinerja.

b. Kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja.

Dari analisis tersebut diketahui nilai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 4,16792466 dan nilai signifikan 0,00003074. Apabila $z-value > 1,96$ atau $p-value < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi antara hubungan lingkungan terhadap kinerja.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini mampu meningkatkan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. PT. Tiga Serangkai International Cabang Kota Palembang. Hal ini terlihat bahwa pengaruh motivasi melalui kepuasan kerja tentu membuat seseorang dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan agar bersemangat disaat bekerja menyelesaikan target perusahaan, sedangkan lingkungan melalui kepuasan kerja dapat memberikan kenyamanan dan hubungan komunikasi untuk bekerja. Salah satu faktor meningkatkan kinerja adalah dengan melalui kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah perasaan senang ataupun gembira, dan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan karyawan tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Tiga Serangkai International Cabang Kota Palembang berperan sebagai mediator dalam hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Serangkai International Cabang Kota Palembang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Rizka Afrisalia Nitasari (2012) menunjukkan bahwa harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui kepuasan sebagai variabel *intervening*. Maka hipotesis keenam diterima.

Tabel 4.35
Ringkasan Hasil Penelitian

No	Hipotesis	Hasil Penelitian
1	H1 = Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Tiga Serangkai International Cabang Kota Palembang, dengan nilai T_{hitung} 3,257 lebih besar dari T_{tabel} 1,677 dengan signifikan $0,002 < 0,05$.
2	H2 = Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja PT. Tiga Serangkai International Cabang Kota Palembang, dengan nilai T_{hitung} 1,962 lebih besar dari T_{tabel} 1,677 dengan signifikan $0,056 < 0,05$.
3	H3 = Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Tiga Serangkai International Cabang Kota Palembang, dengan nilai T_{hitung} 4,088 lebih besar dari T_{tabel} 1,677 dengan signifikan $0,000 < 0,05$.
4	H4 = Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja PT. Tiga Serangkai International Cabang Kota Palembang, dengan nilai T_{hitung} 3,711 lebih besar dari T_{tabel} 1,677 dengan signifikan $0,001 < 0,05$.
5	H5 = Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Tiga Serangkai International Cabang Kota Palembang dengan nilai T_{hitung} 2,843 lebih besar dari T_{tabel} 1,677 dengan signifikan $0,007 < 0,05$.
6	H6 = Kepuasan kerja dalam memediasi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja	kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> dengan $z-value > 1,96$ atau $p-value < 0,05$. motivasi terhadap kinerja sebesar 3,45189019 dan signifikan dengan angka 0,00055667. lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 4,16792466 dan nilai signifikan 0,00003074.

