

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN BANGKINANG DI PEKANBARU

Reni Nasrianti¹⁾

Harlen²⁾

Machasin³⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Riau

^{2),3)} Dosen Program Pascasarjana Universitas Riau

Abstract. Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Perindustrian & Perdagangan Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan pada PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang Pekanbaru khususnya pada bagian produksi yang berlokasi di Jalan Taskurun/ Jalan Duku No. 9 Kelurahan Wonorejo Kecamatan Sukajadi Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang Pekanbaru yaitu sejumlah 158 orang. sampel yang digunakan adalah 100 orang.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat di ambil kesimpulan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja sebesar 0,216. Sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,241. Dengan demikian maka pengaruh tidak langsung (0,241)>pengaruh langsung (0,216). Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,159. Sedangkan pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,191.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja.

PENDAHULUAN

Perusahaan PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri karet atau pabrik karet, pabrik ini mengolah bahan dari bahan dasar yaitu getah karet menjadi bahan setengah jadi. Sehingga dalam perusahaan ini terdapat banyak karyawan baik itu karyawan staf dan karyawan pabrik. Setiap harinya pada saat karyawan tersebut bekerja dilakukan absensi masuk dan jam pulang kerja, untuk karyawan staf dan karyawan/ buruh cara melakukan absensi dengan

melakukan dengan tanda tangan dan menulis jam masuk atau jam keluar pada format absensi yang telah disediakan oleh bagian personalian. Sedangkan untuk karyawan pabrik/borongan absensi dilakukan oleh mandor dengan cara melakukan koordinir dan dicek satu persatu tentang kehadiran karyawan. Pada setiap bulannya absensi tersebut direkap untuk laporan absensi bulanan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang paling penting bagi sebuah perusahaan. Mereka merupakan penggerak roda perusahaan, dimana

tanpa eksistensi tenaga kerja maka seluruh rencana dan program perusahaan akan sia-sia belaka. Salah satu dimensi manajemen SDM yang paling penting adalah kepuasan kerja bagi karyawan, apabila karyawan memiliki kepuasan kerja dan semangat yang tinggi serta dukungan dengan lingkungan kerja yang bagus maka perusahaan akan berkembang dan akhirnya dapat menghasilkan pencapaian baik bagi perusahaan.

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang melakukan aktivitas sehari-hari dengan mengandalkan sumber daya manusia yang profesional. Tujuan suatu perusahaan untuk memperoleh keuntungan yang optimal berhasil tidaknya perusahaan mencapai keuntungan bukan hanya ditentukan oleh sarana yang dipakai tetapi juga pada sumber daya manusia yang ada dibalik sarana tersebut. Jadi pengolahan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia tetap merupakan tujuan manajemen.

Organisasi didirikan untuk mencapai tujuan tertentu yang hanya dapat dilakukan dengan cara kerja sama. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Saat ini, setiap perusahaan dihadapkan pada situasi lingkungan bisnis yang semakin tidak pasti dan persaingan yang semakin ketat untuk menjadi yang terbaik dalam bisnisnya. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan pada semua aspek perusahaan, baik aspek pemasaran,

keuangan, produksi maupun sumber daya manusia. Setiap perusahaan ingin memiliki sumber daya yang trampil dan handal. Sumber daya yang dimaksudkan adalah para karyawan yang bekerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan yang trampil dan handal sangat diperlukan untuk mengoperasikan, mengatur, dan merawat berbagai mesin dan teknologi yang dimiliki oleh perusahaan.

Fenomena yang terjadi di lingkungan kerja PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang Pekanbaru ini adalah kemampuan karyawan dalam menguasai mesin-mesin dan masih seringnya terjadi kesalahan dalam mengoperasikan mesin tersebut, lingkungan kerja yang dirasa kurang aman bagi karyawan karena mengoperasikan mesin yang kontak langsung dengan suhu panas dalam bekerja, kurangnya pencahayaan yang hanya mengandalkan cahaya matahari dan perlu diperhatikan adalah keselamatan kerja (*safety*) dimana keselamatan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan ditempat kerja, karena cedera terhadap pekerja merupakan pemborosan yang tidak diinginkan, pemborosan yang dimaksud adalah hilangnya waktu dalam bekerja dan biaya pengobatan pekerja akibat cedera.

Tabel 1.1 Jenis Kecelakaan Kerja di Area Gudang Peralatan Kerja pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang Pekanbaru

Jenis Kecelakaan kerja	Frekuensi				
	Thn 2013	Thn 2014	Thn 2015	Thn 2016	Thn 2017
Terjatuh	-	2	4	-	3
Tergelincir	5	3	4	6	10
Tertimpa	1	1	2	3	1
Terjepit	2	3	1	9	7
Tergores	9	6	7	6	8
Tertusuk	-	1	-	4	2
Jumlah	17	16	18	28	31

Sumber: *PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang Pekanbaru 2017*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas diketahui bahwa kecelakaan kerja yang terjadi pada area kerja umumnya jenis kecelakaannya terjatuh, tergelincir, tertimpa, terjepit, tergores, dan tertusuk. Frekuensi kecelakaan kerja dari tahun 2013-2017 semakin meningkat terutama pada jenis kecelakaan kerja "Tergelincir", jenis kecelakaan kerja pada tabel diatas umumnya disebabkan dengan lingkungan kerja yang kurang aman, yang berantakan, kotor dan licin yang dikarenakan oli berserakan dimana-mana maka dari itu agar kondisi kerja area tersebut tetap rapi dan bersih SOP perlu diciptakan agar lingkungan kerja lebih baik dari sebelumnya dan ini menyebabkan hilangnya hari kerja pada karyawan yang bekerja.

Permasalahan yang terjadi mengingatkan kita betapa pentingnya faktor lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja. Menurut George R. Terry (2006:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung

maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Selain lingkungan dan fasilitas kerja, motivasi kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja menjadi pemicu karyawan agar karyawan menghasilkan kinerja yang baik tanpa adanya paksaan.

Fenomena motivasi dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada 8 Desember 2017 dengan beberapa karyawan di PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang Pekanbaru diperoleh keterangan; "Para karyawan di PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang Pekanbaru saat ini tidak seperti sewaktu saya masih pertama kerja dulu, sekarang karyawan sudah banyak yang diganti. Kadang hanya datang dan pulang dan hanya mengerjakan kewajibannya saja. Tidak ada inisiatif. Bahkan kalau lengah, karyawan sering datang tidak tepat waktu dan pulang tidak tepat waktu, bahkan ada beberapa karyawan yang tidak jauh tinggal dari sini mereka pulang pada jam istirahat dengan alasan beristirahat sebentar dirumah dan ada juga yang pergi makan diluar dan tidak kembali lagi bekerja".

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Yang Datang Terlambat dan Cepat Pulang karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang Pekanbaru Tahun 2013 s/d 2017.

Tahun	Alfa	Izin	Cuti	Sakit
2013	4	7		8
2014	2	4	2	5
2015	7	9		3
2016	0	3	4	3
2017	9	2	3	2

Sumber : *PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang Pekanbaru, 2017*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa masih banyaknya karyawan yang cepat pulang sementara jam masuk yang ditetapkan adalah pukul 08.00 WIB dan pulang pukul 17.00 WIB. Sementara pada tabel di atas masih banyaknya karyawan PT. P&P Bangkinang ditemukan yang pulang cepat tidak sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi berusaha kearah pencapaian hasil yang maksimal dalam pekerjaannya, ia akan bahagia atas keberhasilan yang diperolehnya. Perasaan bahagia akan mendorong dirinya untuk bekerja lebih giat, penuh tanggung jawab serta semangat dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sebaliknya orang yang mempunyai semangat yang rendah lebih suka memiliki pekerjaan yang mudah dan menghindari pekerjaan yang sulit. Hal ini menunjukkan adanya rasa kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Seorang pegawai atau karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya, pegawai dikatakan tidak memiliki kinerja apabila hasil kerja kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama. Jadi, apabila pegawai yang berada di organisasi memiliki kinerja yang baik, maka efektifitas atau keberhasilan organisasi akan tercapai. Selanjutnya kinerja karyawan akan tinggi apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh

karyawan juga tinggi. Karyawan akan mampu memberi peran terhadap organisasinya karena didorong oleh adanya rasa kepuasan kerja terkait dengan gaji yang sesuai dengan tingkat tanggung jawabnya, menerima pengawasan yang efektif, terjalannya harmonisasi dengan rekan kerja.

Berikut ini adalah data kinerja karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang Pekanbaru 2013-2017.

Tabel 1.3 : Kegiatan yang diselesaikan karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang Pekanbaru Tahun 2013 s/d 2017.

Tahun	Jumlah Karyawan	Target (ton)	Realisasi (ton)
2013	174	24.000	23.700
2014	169	24.000	22.799
2015	167	24.000	19.500
2016	160	24.000	14.800
2017	158	24.000	10.700

Sumber : PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang Pekanbaru, 2017

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa pada tahun 2013 kinerja karyawan mencapai tingkat tertinggi dengan target 24.000 dan realisasi yang dicapai 23.700 ton dan hampir mencapai target dari perusahaan. Sementara pada tahun lainnya mengalami penurunan yaitu pada tahun 2017 dimana target 24.000 dan realisasi yang dicapai 10.700 ton. Terlihat realisasi yang dicapai cenderung menurun, hal ini tentunya tidak sesuai dengan harapan atasan dan menyebabkan tujuan organisasi tidak tercapai.

Kinerja produksi pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang Pekanbaru dari tahun

2013 sampai tahun 2017 menunjukkan fluktuasi hasil. Output produksi yang menurun tentu saja menyebabkan penurunan pendapatan perusahaan.

Pegawai yang termotivasi akan berhasil untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan secara maksimal karena ada kemauan yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal (Sutrischastini, 2015). Menurut Mangkunegara (2016:67) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) Faktor kemampuan; secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan) dan 2) Faktor motivasi kerja.

Winardi (2013) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan potensial yang terdapat pada diri tiap individu yang dapat dikembangkan sendiri atau dari kekuatan di luar diri individu tersebut yang bermuara dari imbalan finansial atau non finansial yang dapat mempengaruhi kinerja individu secara positif atau negatif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh individu yang bersangkutan.

Selain motivasi, kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Malayu (2003:202) kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan dalam moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Fenomena kepuasan kerja dan salah satu bentuk komitmen PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang Pekanbaru untuk memuaskan karyawannya, maka diberikanlah promosi bagi karyawannya yang bekerja dengan

baik. PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang Pekanbaru memberikan promosi penghargaan non material kepada karyawan.

Karyawan menjelaskan bahwa ada beberapa karyawan yang menerima penghargaan material dan non material dari atasannya dikarenakan adanya perbedaan atau rasa tidak adil, seperti pimpinan yang menurutnya nyaman dengan karyawan atau adanya hubungan yang dekat, penghargaan yang diberikan tidak hanya berupa uang tetapi penghargaan yang diberikan berupa kesempatan seperti makan bersama dengan pimpinan, hal ini membuat karyawan merasa terhormat dan ada kebanggaan tersendiri jika karyawan bisa dekat dengan pimpinan.

Dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa adanya ketimpangan antara faktor lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan tempat kerja yang nyaman mendukung motivasi kerja karyawan, jika karyawan sudah termotivasi kemungkinan juga akan memiliki kinerja yang tinggi. Sumber daya manusia sebagai faktor utama penggerak organisasi semakin disadari sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi, organisasi perlu memahami bagaimana mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik, sehingga tidak menimbulkan permasalahan yang dapat berpotensi mengganggu kelancaran dalam pelaksanaan tugasnya (Muniroh, 2013). Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : ***“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja***

Dan Kinerja Karyawan PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang Pekanbaru”.

Dari latar belakang di atas, permasalahan yang ada dapat penulis rumuskan sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang Pekanbaru?
 - b. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang Pekanbaru?
 - c. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang Pekanbaru?
 - d. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang Pekanbaru?
 - e. Bagaimanakah pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang Pekanbaru?
 - f. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang Pekanbaru?
 - g. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Perindustrian & Perdagangan Pekanbaru?
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang Pekanbaru.
 - c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang Pekanbaru.
 - d. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang Pekanbaru.
 - e. Untuk mengetahui pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang Pekanbaru.
 - f. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang Pekanbaru.
 - g. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Perindustrian & Perdagangan Pekanbaru.

**KERANGKA TEORI
Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67).

Indikator-indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Robbins (2006:260) antara lain :

- a) Kualitas kerja
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas kerja
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan Waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja. Menurut Isyandi (2011:43) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator dalam lingkungan kerja, (Danang Sunyoto, 2012:44) meliputi :

1. Fasilitas di tempat kerja. Fasilitas alat kerja dan kelengkapan kerja dapat menunjang pekerjaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidak tenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.
3. Lingkungan kerja yang bersih dan tertata dapat menunjang pekerjaan dan semangat karyawan dalam bekerja.
4. Sirkulasi Udara. Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang di anggap terlalu panas, Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan yang masih dirasakan, dapat mengusahkan cara untuk mengatur suhu.
5. Keamanan. Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan tentang milik pribadi karyawan.
6. Keselamatan kerja. Setiap karyawan dilingkungan tempat bekerja diberi keselamatan dalam melakukan pekerjaannya seperti masker, sepatu kerja, sarung

- tangan, dll guna menghindari hal-hal yang tidak diinginkan terjadi.
7. Asuransi. Adanya asuransi kerja yang diberikan kepada karyawan.
 8. Penerangan. Penerangan yang cukup tapi tidak menyilaukan dan tidak terbatas hanya pada penerangan listrik tetapi juga termasuk penerangan matahari. Pelaksanaan tugas sering kali harus ditunjang dengan penerangan yang cukup apalagi pekerjaan tersebut menuntut ketelitian.
 9. Bau tidak sedap. Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dan mengganggu konsentrasi dalam bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi terhadap pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang atau individu (Robbins,2007).

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Frederick Herzberg (dalam Winardi, 2007:88), ada beberapa faktor yang menjadi indikator motivasi dari seorang pegawai antara lain : sebagai berikut:
(a) Hubungan antar personal (b).

Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan (c) Kebijakan-kebijakan perusahaan (d) Kondisi-kondisi kerja, (e) Dorongan dari atasan terhadap bawahan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. (Malayu S.P Hasibuan, 2005:202). Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai atau karyawan.

Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat sejumlah indikator kepuasan kerja (Rivai 20013 : 860) di antaranya :

- 1) Gaji merupakan faktor multi dimensi dalam kepuasan kerja, uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.
- 2) Insentif. Merupakan kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan diluar gaji utamanya.
- 3) Pengawasan. Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja, yang pertama adalah berpusat pada karyawan, dimana personal peduli pada karyawannya, meneliti seberapa baik kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, memberikan nasihat dan bantuan

pada individu dan berkomunikasi dengan rekan kerja.

- 4) Adanya pujian dari atasan terhadap karyawan dari pekerjaan telah diselesaikan dan sesuai harapan perusahaan.
- 5) Kelompok Kerja. Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim merupakan sumber kepuasan kerja, kelompok kerja terutama tim yang kuat, bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan pada anggota individu. Kelompok yang memerlukan kesalingtergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kelompok kerja yang baik dan kelompok tim yang efektif membuat pekerjaan menjadi menyenangkan.
- 6) Kondisi Kerja. Kondisi kerja bagus dan lingkungan menarik, individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka, Jika kondisi kerja buruk (Lingkungan bising, udara panas) individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan.

METODOLOGI

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang Pekanbaru khususnya pada bagian produksi yang berlokasi di Jalan Taskurun/ Jalan Duku No. 9 Kelurahan Wonorejo Kecamatan Sukajadi Pekanbaru.

Populasi dan Sampel

Menurut Sasmita (2012:35) Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang Pekanbaru yaitu sejumlah 158 orang.

Menurut Umar (2008:77) sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi. Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*, merupakan sampel terstratifikasi dengan populasi dibagi atas kelompok-kelompok yang homogen (strata) dan dari masing-masing kelompok diambil sampel secara proporsional (Nurhayati, 2008:10). Perhitungan menggunakan rumus slovin.

Rumus Slovin: $n = N / (1 + N.(e)^2)$ Jadi sampel yang digunakan adalah 100 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis mengambil data primer yang diperoleh dari lapangan dengan teknik kuisisioner/ angket dan data sekunder data primer yang diperoleh dari lapangan dengan teknik dokumentasi, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Angket ; menurut Sugiyono, (2009: 7) angket merupakan suatu alat pengumpul informasi dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Untuk mengukur nilai angket menggunakan *skala likert*. John W. Eest, (2002:197), menjelaskan bahwa Skala Likert memberikan suatu nilai skala untuk tiap alternatif jawaban yang berjumlah lima kategori. Dengan demikian instrumen itu

akan menghasilkan total skor bagi tiap responden. Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, (2009: 137) menyebutkan bahwa alternatif jawaban 5 item dengan kode SS, S, R, TS dan STS. Jika berbentuk pernyataan positif, maka skor masing-masingnya adalah sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju = skornya 5

S = Setuju = skornya 4

R = Ragu-ragu = skornya 3

TS = Tidak Setuju = skornya 2

STS = Sangat Tidak Setuju = skornya 1

2. Dokumentasi menurut Sutrisno Hadi, (2002,: 133) yaitu cara pengumpulan data melalui peninggalan tertulis (dokumen) yang berupa arsip-arsip yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Dokumen yang dikumpulkan berupa profil PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang Pekanbaru, hal ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran tentang distribusi frekuensi, histogram data, modus, median, nilai rata-rata dan simpangan baku. Analisis statistik inferensial dipakai untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan sebelumnya. Namun sebelum pengujian hipotesis tersebut, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis yaitu uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linieritas.

Analisis jalur (Path Analysis)

Ghozali (2011:249)

mengemukakan analisis jalur (*path analysis*) merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur path (*Path analysis*) digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. Analisis jalur ini dapat menunjukkan pengaruh dari suatu variabel penyebab (*eksogen*) terhadap variabel akibat (*endogen*) melalui koefisien lintasan atau koefisien jalur (Riduwan dan Kuncoro, 2011:115).

ANALISIS DATA

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengangguran kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2009:21).

Lingkungan kerja karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang Pekanbaru adalah baik. Hal ini terlihat dari skor rata-rata sebesar 3,44 yang termasuk dalam rentang kategori baik. Walaupun secara umum keseluruhan penilaian karyawan terhadap lingkungan kerja baik, namun terdapat nilai terendah pada butir pernyataan ke- empat (Keamanan ditempat kerja sudah mampu

membuat saya bekerja dengan nyaman) dengan nilai rata-rata 3.21 kriteria cukup ini artinya sebagian besar karyawan merasa ditempat bekerjanya belum aman sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja, nilai terendah juga terdapat pada pernyataan ke- enam (Suasana lingkungan kerja yang bersih) dengan nilai rata-rata 3.16 kriteria cukup ini artinya sebagian besar karyawan menganggap lingkungan tempat bekerja kurang bersih seperti air limbah pabrik yang dan air dari hasil olahan karet yang merembes ke tempat bekerja bahkan sampai ke area parker, masih kurangnya perhatian terhadap saluran air. Sehingga menggenangi area ditempat bekerja.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang Pekanbaru adalah baik. Hal ini terlihat dari skor rata-rata sebesar 3.62 yang termasuk dalam rentang kategori baik.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang Pekanbaru adalah baik. Hal ini terlihat dari skor rata-rata sebesar 3.41 yang termasuk dalam rentang kategori baik. Walaupun secara umum keseluruhan penilaian karyawan terhadap kepuasan kerja baik, namun terdapat nilai terendah pada butir pernyataan ke- 3 (Puas bekerja karena mendapatkan kelompok kerja yang sesuai karena saling menutupi kekurangan satu sama lain sehingga pekerjaan yang dikerjakan terasa ringan) dengan nilai rata-rata 3.36 kriteria cukup ini artinya sebagian besar karyawan tidak mendapatkan kerja sama yang

baik antar kelompok dan mereka sibuk dengan pekerjaan yang ditugaskan masing-masing tidak saling menutupi kekurangan dalam menjalankan pekerjaan.

Nilai terendah juga terdapat pada pernyataan ke-4 (Mendapat pujian terhadap hasil kerja) dengan nilai rata-rata 3.38 kriteria cukup, ini artinya sebagian besar karyawan merasa hasil pekerjaannya kurang di akui oleh atasan dan karyawan mengakui kurangnya pujian dari hasil pekerjaan yang mereka lakukan sekalipun pekerjaannya sudah mencapai target. Nilai terendah juga terdapat pada pernyataan ke-5 (Rekan kerja yang lain bersedia membantu menyelesaikan pekerjaan bila diperlukan) dengan nilai rata-rata 3.37 kriteria cukup ini artinya sebagian besar karyawan kurangnya saling mendukung pekerjaan dan saling meringankan pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan artinya kurangnya kebersamaan.

Nilai terendah juga terdapat pada pertanyaan ke-6 (Karyawan merasa senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik) dengan nilai rata-rata 3.37 kriteria cukup ini artinya sebagian besar karyawan belum puas dengan hasil pekerjaan yang mereka selesaikan dengan baik. Nilai terendah juga terdapat pada pertanyaan ke-7 (Karyawan merasa puas dengan pengarahan yang jelas yang diberikan oleh pengawas dilapangan) dengan nilai rata-rata 3.21 kriteria cukup ini artinya sebagian besar karyawan menganggap arahan yang diberikan pengawas dilapangan dalam proses penyelesaian pekerjaan belum jelas.

4. Kinerja

Kinerja karyawan PT. Perindustrian dan perdagangan bangkinang adalah baik. Dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3.51 dengan kriteria baik, namun terdapat nilai terendah pada butir pernyataan ke-tiga (Karyawan menyelesaikan kuantitas atau jumlah pekerjaan yang banyak dan tidak terlalu mementingkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan) dengan nilai rata-rata 3.37, nilai terendah juga terdapat pada butir ke-empat (Karyawan selalu bekerja sama dengan rekan kerjanya ketika menyelesaikan kuantitas pekerjaan yang banyak) dengan nilai rata-rata 3.33 dengan kriteria cukup ini artinya sebagian besar karyawan menjelaskan bagaimana karyawan bias menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dalam jangka waktu yang telah ditentukan tanpa mementingkan kualitas dari hasil kerjanya bahkan ada beberapa bahan olahan karet tersebut tidak maksimal masakannya dan tidak maksimal pemotongannya, selain itu juga kualitasnya yang masih standard.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak. Analisis *Kolmogorov-Smirnov* merupakan suatu pengujian untuk menguji keselarasan data, dimana suatu sampel dikatakan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.85739540
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.062
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.197 ^c

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.59416293
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.044
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Dari uji kolmogoroSmirnov diperoleh nilai signifikans I pada kedua model sebesar 0,197 dan 0,200 > 0,5. Dapat diartikan bahwa kedua model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
LingkunganKerja	.814	1.229
MotivasiKerja	.814	1.229

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Coefficientsa

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
LingkunganKerja	.615	1.627
MotivasiKerja	.676	1.478
KepuasanKerja	.521	1.919

a. Dependent Variable: Kinerja

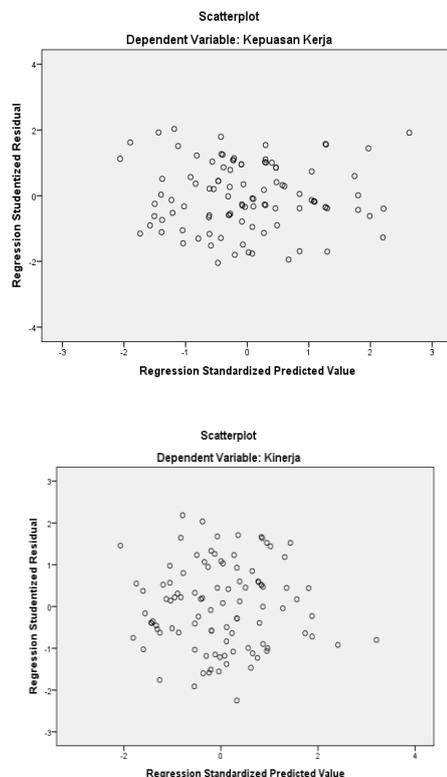
Dari hasil data diatas, diperoleh nilai VIF pada kedua model < 10 dan tolerance $> 0,10$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kedua model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual, dan dari suatu pengamatan lain. Jika varian dari residualnya tetap, maka tidak ada heterokedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dari ada tidaknya pola tertentu pada Grafik Scatterplot. Jika membentuk pola tertentu, maka terdapat heteroskedastisitas, jika titiknya menyebar maka terdapat heterokedastisitas.

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar Scatterplot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik

tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat diartikan bahwa kedua model regresi tidak terdapat heterokedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Struktur 1 .

Tabel 3.4 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	.692 ^a	.479

Dari tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi struktur 1 sebesar 0,479. Artinya adalah pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 47,9%. Sedangkan sisanya 52,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Struktur2

Model	R	R Square
1	.784 ^a	.615

Dari tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi struktur-struktur sebesar 0,615. Artinya adalah bahwa pengaruh variable lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 61,5%. Sedangkan sisanya38,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukk an dalam model ini.

Uji Simultan (Uji F)

Struktur 1

Tabel. 3.5 Hasil Uji Parsial (Uji F)

Model	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	742.965	371.48	44.57	.000 ^b
Residual	808.306	8.333		
Total	1551.271			

Diketahui F hitung sebesar 44,579 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= n - k - 1 ; k \\ &= 100 - 2 - 1 ; 2 \\ &= 97 ; 2 \\ &= 3,090 \end{aligned}$$

Keterangan n : jumlah sampel
k : jumlah variable bebas

1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (44,579) > F tabel (3,090) dengan Sig. (0,000 < 0,05) Artinya adalah bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Struktur 2

Model	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1062.126	354.04	51.01	.000 ^b
Residual	666.238	6.940		
Total	1728.365			

Diketahui F hitung sebesar 51,015 dengan signifikansi 0,000. F table dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= n - k - 1 ; k \\ &= 100 - 3 - 1 ; 3 \\ &= 96 ; 3 \\ &= 2,699 \end{aligned}$$

Keterangan n : jumlah sampel
k : jumlah variable bebas

1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (51,015) > F tabel (2,699) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variable lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Parsial (Uji t)

Struktur 1

Tabel 3.6 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
1 (Constant)	3.108	.002
LingkunganKerja	5.603	.000
MotivasiKerja	4.438	.000

Diperoleh t table pada taraf signifikansi 5 % (2-tailde) dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= n - k - 1 ; \alpha/2 \\ &= 100 - 2 - 1 ; 0,05/2 \\ &= 97 ; 0,025 \\ &= 1,985 \end{aligned}$$

Keterangan n : jumlah sampel
k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diketahui:

- Lingkungan kerja. Diperoleh nilai t hitung (5,603) > t tabel (1,985) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

- Motivasi kerja. Diperoleh nilai t hitung (4,438) > t tabel (1,985) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan struktur 1 sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_{y1x1}X_1 + \beta_{y1x2}X_2 + \beta_{y1} \varepsilon_1$$

$$KK = 0,455LK + 0,361MK + 0,722\varepsilon_1$$

Arti persamaan struktur diatas adalah:

- Diperoleh nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,455. Artinya adalah setiap membaiknya lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,455 dan sebaliknya

- dengan asumsi variabel lain tetap.
- Diperoleh nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,361. Artinya adalah setiap meningkatnya motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,361 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
 - Standar error (ϵ_1) sebesar 0,722. Artinya besarnya koefisien jalur error bagi variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,722.

Struktur2

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1.478	.143
LingkunganKerja	2.667	.009
MotivasiKerja	2.063	.042
KepuasanKerja	6.030	.000

Diperoleh t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailde) dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= n - k - 1 ; \alpha/2 \\
 &= 100 - 3 - 1 ; 0,05/2 \\
 &= 96 ; 0,025 \\
 &= 1,985
 \end{aligned}$$

Keterangan n : jumlah sampel
k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diketahui:

- Lingkungan kerja. Diperoleh nilai t hitung (2,667) > t tabel (1,985) atau signifikansi (0,009) < 0,05. Artinya adalah bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Motivasi kerja. Diperoleh nilai t hitung (2,063) > t tabel (1,985) atau signifikansi (0,042) < 0,05. Artinya adalah bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja.

- Kepuasan kerja. Diperoleh nilai t hitung (6,030) > t tabel (1,985) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan struktur1 sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y_2 &= \rho_{y_2x_1}X_1 + \rho_{y_2x_2}X_2 + \rho_{y_2y_1}Y_1 + \rho_{y_2}\epsilon_2 \\
 K &= 0,216LK + 0,159 MK + 0,529KK \\
 &\quad + 0,620\epsilon_2
 \end{aligned}$$

Arti persamaan struktur diatas adalah:

- Diperoleh nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,216. Artinya adalah setiap membaiknya lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,216 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Diperoleh nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,159. Artinya adalah setiap meningkatnya motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,159 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Diperoleh nilai koefisien variabel kepuasan kerja sebesar 0,529. Artinya adalah setiap meningkatnya kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,529 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (ϵ_2) sebesar 0,620. Artinya besarnya koefisien jalur error bagi variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi kinerja sebesar 0,620

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis di maksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variable independen kepada variable dependen. Dalam pengujian hipotesis ini, peneliti menetapkan dengan menggunakan uji signifikan dengan penetapan hipotesis. Pengujian ini dilakukan secara parsial (uji t) maupun secara simultan (uji F).

Tabel 3.7 Hasil Pengujian

Hipotesis

(Uji t)

Pengaruh	t hitung	t tabel	Sig.
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	5,603	1,985	0,000
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	4,438	1,985	0,000
Lingkungan Kerja → Kinerja	2,667	1,985	0,000
Motivasi Kerja → Kinerja	2,063	1,985	0,042
Kepuasan Kerja → Kinerja	6,030	1,985	0,000

Sumber : *Olahan Data 2018*

Dari tabel 3.7 diatas, maka dapat diketahui hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama

Diketahui bahwa $t_{hitung} (56,03) > t_{tabel} (1,985)$ atau signifikansi $(0,000) < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. “diterima”.

2. Hipotesis Kedua

Diketahui bahwa $t_{hitung} (4,438) > t_{tabel} (1,985)$ atau signifikansi $(0,000) < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja. “diterima”.

3. Hipotesis Ketiga

Diketahui bahwa $t_{hitung} (2,667) > t_{tabel} (1,985)$ atau signifikansi $(0,009) < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. “diterima”.

4. Hipotesis Keempat

Diketahui bahwa $t_{hitung} (2,063) > t_{tabel} (1,985)$ atau signifikansi $(0,042) < 0,05$.

Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. “diterima”.

5. Hipotesis Kelima

Diketahui bahwa $t_{hitung} (6,030) > t_{tabel} (1,985)$ atau signifikansi $(0,000) < 0,05$.

Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. “diterima”.

Tabel 3.8 Hasil Pengujian

Hipotesis

(Uji F)

Pengaruh	F hitung	F tabel	Sig.
Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja	44,579	3,090	0,000
Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja	51,015	2,699	0,000

Sumber : *Olahan Data 2018*

6. Hipotesis Keenam

Diketahui bahwa $F_{hitung} (44,579) > F_{tabel} (3,090)$ atau signifikansi $(0,000) < 0,05$.

Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. “diterima”.

7. Hipotesis Ketujuh

Diketahui bahwa $F_{hitung} (51,015) > F_{tabel} (2,699)$ atau signifikansi $(0,000) < 0,005$.

Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. “diterima”.

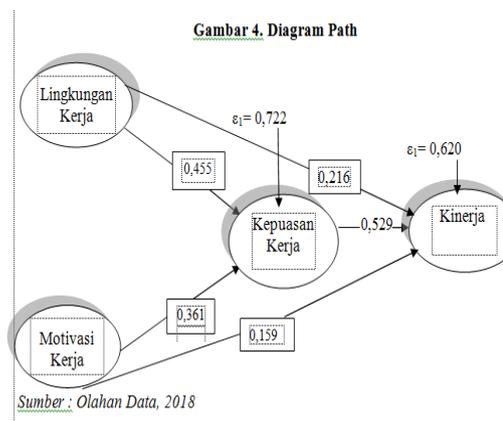
Selanjutnya untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung masing-masing variabel, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.9 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh	Langsung	Tidak Langsung	Total
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,455	-	0,455
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0,361	-	0,361
Lingkungan Kerja → Kinerja	0,216	$0,455 \times 0,529 = 0,241$	0,457
Motivasi Kerja → Kinerja	0,159	$0,361 \times 0,529 = 0,191$	0,350
Kepuasan Kerja → Kinerja	0,529	-	0,529

Sumber : Olahan Data 2018

Dari hasil perhitungan diatas diatas, maka dapat dibuat gambar analisis jalur sebagai berikut:



Sumber : Olahan Data, 2018

Sumber : Olahan Data, 2018

$$\varepsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,617} = 0,722$$

$$\varepsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,615} = 0,620$$

- Diketahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,216. Sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,241. Dengan demikian maka pengaruh tidak langsung (0,241) > pengaruh langsung (0,216). Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
- Diketahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,159. Sedangkan pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,191. Dengan demikian maka pengaruh tidak langsung (0,191) > pengaruh langsung (0,159). Artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan Terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian yang menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dimana lingkungan kerja merupakan suatu komponen yang sangat penting di dalam karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja. Setiap hari manusia terlibat pada suatu kondisi lingkungan kerja yang berbeda-beda di mana perbedaan kondisi tersebut sangat mempengaruhi terhadap kemampuan manusia. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan mencapai hasil yang optimal apabila lingkungan kerjanya yang mendukung, lingkungan kerja yang baik dan sesuai dengan kondisi manusia (pekerja) tentu saja akan memberikan pengaruh yang besar terhadap pekerja itu sendiri dan tentu saja terhadap kinerjanya.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Hasil penelitian Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan berhasil untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan secara maksimal karena ada kemauan yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal (Sutrischastini, 2015). Motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan pengaruh positif terhadap karyawan, di mana mereka mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target produksi yang telah ditetapkan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja juga

berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan dalam moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaannya dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana pekerjaan, apabila karyawan merasa puas maka tingkat kinerja juga meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat di ambil kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan sebaliknya semakin rendah tingkat lingkungan kerja karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.
4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berarti setiap upaya peningkatan motivasi kerja maka akan

- meningkatkan kinerja karyawan
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berarti setiap upaya peningkatan kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
 6. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Berarti setiap upaya peningkatan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
 7. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Berarti setiap upaya peningkatan motivasi kerja maka secara langsung akan meningkatkan kinerja secara signifikan.

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan maka ada beberapa saran sebagai bahan pertimbangan selanjutnya yaitu :

1. Disarankan untuk meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif maka pihak perusahaan harus memperhatikan fasilitas ditempat bekerja, kebersihan, dan keamanan karyawan dalam bekerja.
2. Disarankan untuk menyikapi permasalahan motivasi, sebaiknya pimpinan harus memperhatikan kondisi kerja karyawan didalam perusahaan.
3. Disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang baik, sebaiknya pimpinan memperhatikan kelompok kerja dan rekan kerja agar pekerjaan bisa terselesaikan dengan baik artinya saling bekerja sama dalam penyelesaian kerja tersebut agar terpenuhinya target yang ditentukan, selain itu

- pimpinan juga memperhatikan tunjangan atau upah lembur yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tanpa memandang kedekatan antara bawahan dan atasan.
4. Disarankan sebaiknya perusahaan memperhatikan karyawan yang terlalu mementingkan pekerjaan terselesaikan dengan banyak dan cepat tapi tidak memperhatikan kualitas dari hasil kerjanya dan juga memperhatikan kerja samanya dalam bekerja.
 5. Disarankan perusahaan lebih memperhatikan kembali dalam sistem pemberian gaji kepada karyawan karena adanya keluhan dari beberapa karyawan dalam sistem gaji yang berbeda sementara pekerjaan yang dikerjakan sama.
 6. Disarankan untuk meningkatkan organisasi yang baik, pimpinan harus membuat sanksi yang tegas kepada karyawan yang pulang disaat jam makan siang dan melanggar aturan.
 7. Disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap hasil kerja karyawan serta menjalin komunikasi yang baik sesama karyawan dan karyawan dengan pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Terry, George R. 2006. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Winardi. 2013. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta

- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Edisi Revisi Penerbit Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.
- Robbins, Stephen. 2009. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 8, Penerbit Indeks. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari teori ke praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta: Salemba Empat.
- Sasmita, Jumiati. 2010. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Pekanbaru : UR Press. *Studies and Research*. Vol. 3 January 2015.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Soeprihanto, John. 2006. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPF.
- Riduwan. 2011. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.