

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA *TREND
FASHION* KABUPATEN BLITAR**

SKRIPSI



Oleh :

**PRIAGUNG DWIMAHENDRA
(18510084)**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
TAHUN 2023**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA *TREND
FASHION* KABUPATEN BLITAR**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh :

**PRIAGUNG DWIMAHENDRA
(18510084)**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
TAHUN 2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA *TREND FASHION* KABUPATEN BLITAR**

Oleh:

PRIAGUNG DWIMAHENDRA

NIM : 1851008400

Telah Disetujui Pada Tanggal 10 Oktober 2022

Dosen Pembimbing,



Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

NIP. 197202122003121003

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA *TREND FASHION*
KABUPATEN BLITAR**

SKRIPSI

Oleh

PRIAGUNG DWIMAHENDRA

NIM : 18510084

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 27 Juni 2023

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

2 Anggota Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

3 Sekretaris Penguji

Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

NIP. 197202122003121003

Tanda
Tangan



Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP.197406042006041002

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

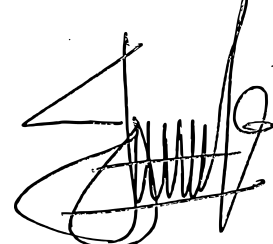
Nama : Priagung Dwimahendra
NIM : 18510084
Jurusan : Manajemen
Fakultas/Program : Ekonomi/S1

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar tulisan saya dan bukan merupakan hasil plagiasi/falsifikasi/fabrikasi baik sebagian atau seluruhnya.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi/falsifikasi/fabrikasi, baik sebagian atau seluruhnya, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Malang, 27 Juni 2023

Yang membuat pernyataan



Priagung Dwimahendra

DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Empiris	8
2.2. Kajian Teoritis	15
2.2.1. Motivasi Kerja	15
2.2.2. Lingkungan Kerja.....	22
2.2.3. Kepuasan Kerja	25
2.2.4. Kinerja.....	28
2.3. Hubungan Antar Variabel	31
2.4. Kerangka Berfikir	36
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	38
3.2. Objek Penelitian.....	38
3.3. Populasi dan Sampel	38
3.4. Teknik Pengambilan Sampel	39
3.5. Data dan Jenis Data	40

3.6. Teknik Pengumpulan Data	40
3.7. Definisi Operasional Penelitian	41
3.8. Skala Pengukuran	43
3.9. Uji Instrumen	44
3.10. Uji Asumsi Klasik	45
3.11. Analisis Data	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	52
4.1.1. Gambaran Umum <i>Trend Fashion</i>	52
4.1.2. Visi dan Misi <i>Trend Fashion</i>	52
4.1.3. Struktur Organisasi <i>Trend Fashion</i>	53
4.1.4. Karakteristik Responden.....	54
4.1.5. Frekuesnsi Jawaban Responden.....	58
4.1.6. Uji Instrumen.....	66
4.1.7. Uji Asumsi Klasik	68
4.1.8. Path Analysis	72
4.2. Pembahasan.....	81
4.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) Karyawan <i>Trend Fashion</i>	81
4.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) Karyawan <i>Trend Fashion</i>	82
4.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) Karyawan <i>Trend Fashion</i>	83
4.2.4. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) Karyawan <i>Trend Fashion</i>	84
4.2.5. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan <i>Trend Fashion</i>	85
4.2.6. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z) Karyawan <i>Trend Fashion</i>	86

4.2.7. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z) Karyawan <i>Trend Fashion</i>	87
--	----

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	90
5.2. Saran	91

DAFTAR PUSTAKA	92
-----------------------------	----

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan	16
Gambar 2.2. Model Penelitian.....	36
Gambar 3.1 Model Path Analysis.....	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi <i>Trend Fashion</i>	52
Gambar 4.2 Grafik <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	72
Gambar 4.3 Model Pengembangan Analisis Jalur	73

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	8
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	42
Tabel 3.2 Skala Likert	44
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	56
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi Kerja	58
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja.....	60
Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja	62
Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja.....	64
Tabel 4.9 Uji Validitas	67
Tabel 4.10 Uji Reabilitas	68
Tabel 4.11 Uji Normalitas	69
Tabel 4.12 Uji Linieritas	70
Tabel 4.13 Uji Multikolonieritas	71
Tabel 4.14 Analisis Jalur Struktural I	74
Tabel 4.15 Analisis Jalur Struktural II	75
Tabel 4.16 Path Analysis	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner

Lampiran 2 : Jawaban Kuisisioner

Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reabilitas

Lampiran 4 : Uji Asumsi Klasik

Lampiran 5 : Uji Hipotesis

Lampiran 6 : Surat Keterangan Melakukan Penelitian

Lampiran 7 : Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

Lampiran 8 : Bukti Konsultasi

Lampiran 9 : Biodata Peneliti

ABSTRAK

Priagung Dwi Mahendra. 2023. Skripsi., Judul: “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada *Trend Fashion* Kabupaten Blitar”.

Pembimbing : Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja.

Kinerja yang baik merupakan salah satu unsur agar terpenuhinya tujuan perusahaan. Motivasi dan lingkungan kerja sangat diperhatikan dengan harapan tercapainya sebuah kepuasan dalam bekerja dan berdampak terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di Trend Fashion Kabupaten Blitar dengan populasi melibatkan seluruh karyawan yang terlibat. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling* menggunakan rumus slovin dengan hasil 89 orang . Untuk pengumpulan data menggunakan kuisisioner, dan penelitian ini sendiri termasuk deskriptif kuantitatif dengan pendekatan model *Explanatory Research*.

Hasil dalam penelitian ini diperoleh bahwa motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Motivasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

ABSTRACT

Priagung Dwi Mahendra. 2023. Skripsi., Thesis., Title: "The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variables in Fashion Trends in Blitar Regency”.

Advisor : Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

Keywords : Work Motivation, Work Environment, Job Satisfaction, Performance.

Good performance is one of the elements in order to fulfill company goals. Motivation and work environment are very concerned with the hope of achieving satisfaction at work and having an impact on employee performance. This study aims to determine the effect of motivation and work environment on performance through job satisfaction as an intervening variable. This research was conducted at the Fashion Trend of Blitar Regency with a population involving all employees involved. The sampling technique used proportional random sampling using the slovin formula with the results of 89 people. For data collection using a questionnaire, and this research itself includes a quantitative descriptive approach to the Explanatory Research model.

The results in this study showed that motivation and work environment had a significant positive effect on job satisfaction. Job satisfaction has a significant positive effect on performance. Work motivation does not have a positive and significant effect on performance. The work environment has a significant positive effect on performance. Motivation has an indirect effect on performance through job satisfaction and the work environment does not have an indirect effect on performance through job satisfaction.

مخلص البحث

برياجونج اثنان ماهيندرا. 2023. الرسالة بعنوان: "تأثير دافع العمل وبيئة العمل على أداء الموظف من خلال الرضا الوظيفي كمتغيرات متداخلة في اتجاهات الموضة في بليتار ريجنسي."

المستشار : أ. دكتور. احمد ساني سوبريانتو، ماجستير

الكلمات المفتاحية: الدافع في العمل ، بيئة العمل ، الرضا الوظيفي ، الأداء.

الأداء الجيد هو أحد العناصر لتحقيق أهداف الشركة. يهتم الدافع وبيئة العمل بشدة بالأمل في تحقيق الرضا في العمل والتأثير على أداء الموظف. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر الدافع وبيئة العمل على الأداء من خلال الرضا الوظيفي كمتغير متداخل. تم إجراء هذا البحث في Fashion Trend بليتار ريجنسي. مع مجموعة سكانية تضم جميع الموظفين المعنيين. استخدمت تقنية أخذ العينات أخذ العينات العشوائي النسبي باستخدام صيغة slovin مع نتائج 89 شخصًا. لجمع البيانات باستخدام الاستبيان ، ويتضمن هذا البحث نفسه منهجًا وصفيًا كمياً لنموذج البحث التوضيحي.

أظهرت نتائج هذه الدراسة أن الدافع وبيئة العمل كان لهما تأثير إيجابي معنوي على الرضا الوظيفي. الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي كبير على الأداء. ليس لدوافع العمل تأثير إيجابي وهام على الأداء. لبيئة العمل تأثير إيجابي كبير على الأداء. الدافع له تأثير غير مباشر على الأداء من خلال الرضا الوظيفي وبيئة العمل ليس لها تأثير غير مباشر على الأداء من خلال الرضا الوظيفي.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seorang manajer haruslah memiliki kepekaan yang tinggi terhadap situasi organisasinya, bagaimana kondisi agar setiap sumber daya tetap terjaga dan terkelola dengan baik. Sumber daya manusia tidak lain dan tidak bukan adalah karyawan itu sendiri dimana perusahaan mengharapkan setiap karyawan memberikan kinerja terbaiknya agar setiap planning perusahaan dapat terwujud. Dengan Bahasa yang lebih simple, karyawan merupakan asset terpenting dari sebuah perusahaan yang harus dijaga dan dirawat, diberi perhatian khusus agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tentunya setiap perusahaan atau organisasi kerja akan tetap terus berusaha untuk meningkatkan kinerja dari setiap karyawan yang ada, sehingga dalam perjalanannya menuju tujuan perusahaan, kinerja karyawan tetap stabil dan optimal. Tentu ini bukanlah sebuah perkara yang mudah, dikarenakan kinerja karyawan itu sendiri terbentuk atau tercapai apabila kriteria-kriteria seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dapat terpenuhi dan diterima dengan baik oleh setiap karyawan perusahaan.

Wibowo (2014) menjelaskan motivasi merupakan sebuah rangkaian dari intensitas (*intensity*, arah (*direction*) dan upaya terus-menerus (*persistence*) individu menuju tujuan perusahaan. Perlunya motivasi karyawan

dalam bekerja tidak lain dan tidak bukan ditujukan agar setiap karyawan dapat focus dalam bekerja. Motivasi dapat bermacam-macam bentuknya seperti dorongan moral secara materi seperti tunjangan atau bonus. Diharapkan dengan adanya motivasi ini, setiap karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Motivasi secara non materi bisa berupa bentuk pengakuan atau penghargaan atas balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap setiap karyawannya, efeknya karyawan merasa bahwa selama mereka bekerja, jerih payahnya dihargai dan diakui. Motivasi secara materi bisa dilakukan dengan pemberian intensif, gaji atau upah dan pemberian bonus. Dengan adanya motivasi demikian maka setiap karyawan akan timbul perasaan termotivasi didalam diri karyawan agar bekerja lebih keras dan lebih giat lagi.

Menurut Nitisemito (2000) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja, yang pada umumnya dapat mempengaruhi setiap karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya, oleh karena itu sangatlah penting seorang manajer perusahaan untuk memperhatikan. Lingkungan kerja karyawan tidak kalah pentingnya dengan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja karyawan sehingga karyawan memiliki semangat dan pada akhirnya kinerja karyawan itu sendiri dapat meningkat. Sebaliknya apabila kondisi kerja atau lingkungan kerja karyawan tidak mendukung untuk melaksanakan tugasnya, maka akan tercipta kondisi tidak nyaman bagi setiap karyawan dalam bekerja. Dalam pembahasan ini

sangatlah penting menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dikarenakan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedarmayanti (2001) mengatakan ada beberapa faktor yang menyebabkan lingkungan kerja seperti bagaimana kondisi fisik dari tempat bekerja, meliputi penerangan, suhu udara dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan lebih untuk bekerja dengan sungguh-sungguh terhadap setiap karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan performa terbaiknya dalam setiap pekerjaan. Dan dengan demikian perjalanan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan berjalan dengan mulus. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung produktifitas karyawan pula. Menurut Mangkunegara (2006) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja, secara logikanya apabila seorang karyawan merasa puas dalam bekerja maka kinerjanya akan meningkat dan sebaliknya apabila tingkat kepuasan kerja karyawan rendah maka hal ini dapat menimbulkan gangguan dan hambatan serta ketidak lancaran suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Ketidakpuasan para karyawan ini akan menimbulkan hal – hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan tempatnya bekerja dan akan berakibat pada menurunnya kinerja suatu organisasi itu sendiri

Pengertian kepuasan kerja itu sendiri adalah suatu perlakuan atau sikap karyawan terhadap pekerjaan yang saling berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis setiap karyawan. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor – faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu dan hubungan factor individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut Payaman Simanjuntak, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja dapat kita ketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang di tetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Peningkatan kinerja akan membawa organisasi maupun perusahaan untuk dapat membawa perusahaan menggapai tujuan yang di inginkan. Oleh karena itu pentingnya upaya untuk meningkatkan kinerja dari karyawan.

Penelitian terdahulu telah memberikan gambaran hasil yang tidak konsisten yang didapatkan sehingga topik masalah ini perlu adanya penelitian kembali. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Auliana dan Supriyanto (2021) memberikan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh atau berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Adha, Qomariyah dan Hafidzi (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketidakkonsistenan ini juga ada didalam penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Murdianto dan Supriyanto (2022) mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian dari Septiani (2021) memberikan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kemudian pada variabel kepuasan kerja, pada penelitian yang dilakukan oleh Putu dan Antari (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh Azizah dan Supriyanto (2023) menunjukkan bahwa kinerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian Arianto dan Septiani (2021) ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif serta tidak signifikan terhadap kinerja.

Hal inilah yang membuat peneliti terdorong untuk melakukan penelitian mengenai hal tersebut. Peneliti mengambil objek disebuah

perusahaan Fashion Terkenal di Kabupaten Blitar, yaitu *Trend Fashion*, dikarenakan dengan meneliti apakah motivasi dan lingkungan kerja akan berdampak terhadap kepuasan kerja mereka. Maka dari itu peneliti akan mengambil tajuk penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada *Trend Fashion* Kabupaten Blitar” dan diharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil atau dampak yang bermanfaat bagi para pembaca maupun dari perusahaan *Trend Fashion* itu sendiri.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di *Trend Fashion* Kab Blitar ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di *Trend Fashion* Kab Blitar ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di *Trend Fashion* Kab Blitar ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di *Trend Fashion* Kab Blitar ?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di *Trend Fashion* Kab Blitar ?
6. Bagaimana motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan di *Trend Fashion* Kab Blitar ?

7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan di *Trend Fashion* Kab Blitar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan *Trend Fashion* Kabupaten Blitar.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Untuk memberikan sebuah informasi akademis atau wawasan dan pengetahuan mengenai seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Bagi mahasiswa, penelitian ini untuk menambah wawasan ataupun bahan referensi dan bahan sebagai bacaan bagi generasi selanjutnya yang ingin meneliti yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi perguruan tinggi, penelitian ini menambah keilmuan dan karya ilmiah yang bisa di simpan di perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang maupun di perpustakaan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bagi pembaca pada umumnya, penelitian ini bermanfaat agar masyarakat mengetahui dan mampu memahami tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Factor-faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kabupaten Fakfak (Tho dan Ivone : 2010)	1. faktor-faktor motivasi 2. kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	hasil peneilitan menunjukan secara bersama-sama (simultan) -variablel yang dimasuka dalam penelitian ini terbukti bahwa mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan di pemerinahan kabupaten fakfak.
2	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negri Se-kabupaten kendal (Iskandar: 2012)	1. motivasi 2. lingkungan kerja 3. Kinerja Guru	Analisi regresi linier berganda	hasil penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan pelaksanaan dan evaluasi di SMA Negri se-kabupaten Kendal baik secara parsial maupun stimultan.
3	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Study pada PT. Aqua Tirta Investman di katen (Bachtiar : 2012)	1. Motivasi kerja 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja Karyawan	Analisis Deskriptif	Hasil penelitiaanya di dapatkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investman di klaten, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investman di klaten, dan terdapat juga pengaruh antara

				motivasi dan lingkungan kerja yang bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagi produksi PT. Aqua Tirta Investman.
4	<p>Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja studi pada karyawan PT. Naraya Telematika Malang.</p> <p>(Putra, Utami dan Hakam : 2013)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. lingkungan kerja fisik 2. Kinerja Karyawan 	Analisis Explanatory Research	<p>hasil penelitian ini adalah factor bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simulat terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat di simpulkan bahwa pengujian terhadap hiptesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja simultan terhadap kinerja karyawan dapat di terima pada hasil uji t di dapatkan bahwa kedua factor mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Pada hasil uji t didapatkan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar.</p>
5	<p>Pengaruh kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. kepuasan kerja 2. gaya kepemimpinan 3. Motivasi 4. Kinerja karyawan 	Regresi Berganda	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan uji secara parsial hanya variable kepuasan kerja yang berpengaruh</p>

	(Khairiyah, Annisa : 2013)			terhadap kinerja karyawan
6	Kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado (Potu, 2013)	1. Kepemimpinan 2. lingkungan kerja 3. Kinerja Karyawan	analisis deskriptif	hasil penelitian berpengaruh positif antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
7	Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari (Artadi: 2015)	1. Kepuasan Kerja 2. Beban Kerja 3. Kinerja Karyawan	Path Analysis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali (Juniari, Riana dan Subudi: 2015)	1. Motivasi 2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja Karyawan	Regresi Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai	1. Komitmen Organisasi 2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja Karyawan 4. Motivasi	PLS	Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh

	Alih Daya (Outsourcing) Di Pt. Mitra Karya Jaya Sentosa (Kristin : 2017)			negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena faktor self-intern. Sedangkan komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya dengan kepuasan dan komitmen organisasi akan menimbulkan dan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mitra Karya Jaya Sentosa.
10	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mas Sumbiri (Chrisnanda: 2017)	1. Motivasi 2. Kinerja Karyawan	Regresi Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi internal secara sendiri – sendiri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi eksternal secara sendiri – sendiri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
11	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di	1. Motivasi Kerja 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja karyawan 4. Kepuasan Kerja	Explanatory Research Path Analysis	Hasil dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, kepuasan kerja berpengaruh

	Lpd Desa Adat Kerobokan (Putu dan Antari : 2019)			positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan
12	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Sholihatun, Darmawan, Bagis :2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja karyawan 4. Kepuasan Kerja 	Regresi liner berganda	Hasil dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja mampu memediasi baik dari motivasi maupun lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
13	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Lingkungan kerja 3. Budaya Kerja 4. Kinerja 	Regresi linear berganda	Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman, mampu membuat karyawan dapat

	(Adha, Qomariyah dan Hafidzi :2019)			meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember.
14	Pengaruh pemberian motivasi terhadap kepuasan karywan pada PT. Perum Pegadaian Cabang Bima (Rahayu dan Aprianti : 2020)	1. motivasi 2. kepuasan kerja karyawan	Analisis regresi linier sederhana	hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
15	The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture (Anisya, Supriyanto, dan Ekowati: 2021)	1. Motivasi 2.Kinerja Karyawan 3.Budaya Organisasi	Explanatory Research	Menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja dan budaya organisasi. budaya organisasi secara tidak langsung dapat memediasi antara motivasi dan kinerja pegawai
16	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT AJS (Arianto dan Septiani : 2021)	1. Motivasi 2. Lingkungan Kerja Fisik 3. Kinerja Kerja 4. Kepuasan Kerja	Path Analysis	Hasil dari penelitian ini adalah, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kedua lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja, ketiga kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT AJS
17	Pengaruh Lingkungan	1. Lingkungan kerja	Analisis kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan

	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. SMG (Arianto :2022)	2. Kinerja 3. Kepuasan Kerja	dan Uji Sobel	terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. SMG
17	The Effect Of Motivation And Leadership On Work Performance And Its Impact On Organizational Performanceof Environment Department Of Pidie Jaya (SyukriItam, Mukhlis, dan Musnadi : 2021)	1. Motivasi 2. Kinerja karyawan	PLS	Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja organisasi baik secara langsung maupun melalui kinerja,
18	Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo (Basalamah, Yantu dan Podungge: 2022)	1. motivasi kerja 2. kinerja karyawan	Analisis deskriptif	hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Motivasi

Motivasi adalah berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Kats dan James dalam Arifin (2012) mengemukakan bahwa motif adalah apa yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengembangkan suatu kecenderungan perilaku tertentu.

Menurut Zainal, Ramly, mutis, dan Arafah (2014) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan dari individu itu sendiri. Motivasi merupakan suatu daya penggerak guna terciptanya keinginan seorang untuk melakukan sesuatu hal dalam upaya pada pencapaian kepuasan (Hasibuan: 2012).

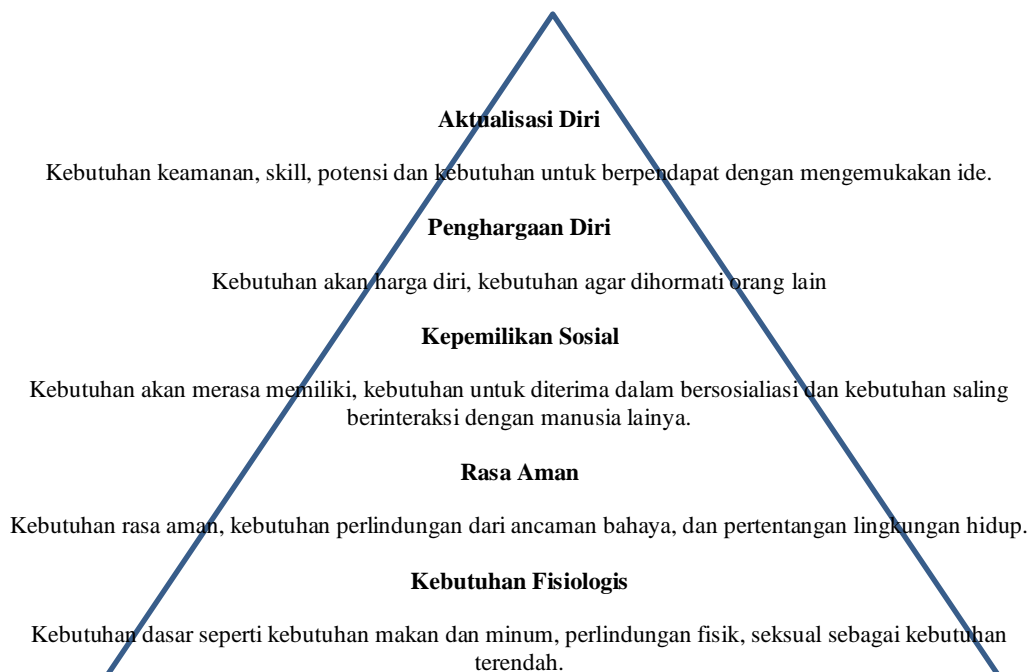
Hasibuan dalam Sutrisno (2009) berpendapat bahwa motivasi adalah dorongan atau gairah yang dimiliki seseorang dalam bekerja, dorongan inilah yang membuat para pelaku kerja menjadi lebih bekerja keras dan memberikan semua kemampuan keterampilan agar tujuan kerja mereka tercapai.

Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Gitosudarmo mengatakan tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka

tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sutrisno (2009) berpendapat bahwa apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Teori motivasi yang terkenal adalah teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow dalam Mangkunegara (2007) berpendapat bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki lima kebutuhan dasar yaitu; kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, social, penghargaan, dan aktualisasi diri. Seperti pada gambar berikut

Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan



Motivasi menurut pandangan Islam, dari pendapat hadits yang diriwayatkan oleh (HR. Armand), menyatakan “sesungguhnya

Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil, barang siapa bersusah payah dalam mencari nafkah untuk keluarga maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah.” Terdapat juga bunyi ayat Al-Qur’an yang mendukung hadits tersebut seperti yang dijelaskan di dalam Ayat Al-Qur’an surat Al-Jumu’ah 10 berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaran kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah selalu supaya kamu beruntung” (Qs. Al-Jumu’ah: 10)

Dapat disimpulkan dari hadits dan ayat di dalam Al-Qur’an bahwa manusia diharuskan selalu memiliki motivasi atau dorongan di dalam dirinya dikarenakan Allah hanya akan memberi karunia, rezeki dan rahmat-Nya hanya kepada seseorang yang memiliki dorongan kuat untuk selalu berusaha di dalam dirinya

Dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan :

1. Sebagai suatu keadaan yang memaksa seseorang untuk bergerak atau berfikir ke arah sesuai tujuan mereka.
2. Sebagai suatu inisiasi atau mengarahkan seseorang atau karyawan agar bekerja secara maksimal sehingga tujuan mereka tercapai.

3. Sebuah energi tambahan yang membangkitkan dorongan dalam diri.

2.2.1.1 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2012), antara lain:

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

2.2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2009), Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa factor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Internal

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

- a. Keinginan untuk dapat hidup, Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki, Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a. Kondisi Lingkungan Kerja, meliputi fasilitas, alat bantu pekerjaan, pencahayaan, kebersihan, ketenangan dan hubungan antar karyawan.

- b. Kompensasi yang memadai, Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c. Supervisi yang baik, fungsi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. bila menguasai lika-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.
- d. Jaminan Pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, faktor yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Sebaliknya orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

2.2.1.3 Indikator Motivasi

Abraham Maslow dalam Wallace, Goldstein dan Nathan (2007: 277) Indikator motivasi kerja dibagi menjadi lima, antara lain :

1. Kebutuhan Fisiologi

Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan dasar yang dimiliki seseorang agar dapat mempertahankan hidupnya. Contoh dari kebutuhan ini antar lain kebutuhan makan, minum, dan kebutuhan dasar lainnya.

2. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan (Rasa Aman)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan seseorang akan jaminan keamanan dan keselamatannya sehingga dirinya dapat merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Contohnya bebas dari ancaman, rasa sakit dan lain sebagainya.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk berinteraksi antar sesama manusia sehingga dari interaksi ini akan memenuhi kebutuhan sosial seseorang. Contoh dari kebutuhan ini berupa dicintai dan disayang oleh rekan kerjanya.

4. Kebutuhan Penghargaan (Harga Diri)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan dan keinginan untuk dihargai oleh seseorang atas prestasi yang dimilikinya. Contohnya mendapatkan pujian, pengakuan dan penghargaan.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini berupa kebutuhan untuk memenuhi dirinya sendiri. Contohnya meningkatkan kemampuan diri dan perilaku baik yang dimilikinya. Kebutuhan aktualisasi diri seseorang di dalam suatu organisasi dapat terpenuhi dengan cara memberikan pelatihan terhadap pegawai agar dapat meningkatkan kemampuan dan pemahaman yang dimilikinya.

2.2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, dan lain-lain (Nitisemito, 2008) . Menurut Musa Hubeis dan Najib, (2014) lingkungan organisasi adalah “faktor-faktor yang berada di luar atau di dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Adapun pendapat mengenai lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan alat yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perorangan maupun kelompok” (sedarmayanti:2001).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Lingkungan kerja karyawan

baik dan tidak baik dapat berpengaruh besar terhadap kinerja para karyawan

Lingkungan organisasi dan sifat karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. (Silverthorne, 2009) Lingkungan kerja mencakup dua dimensi yang lebih luas, seperti pekerjaan dan lingkungan. Pekerjaan mencakup semua karakteristik pekerjaan yang berbeda, seperti cara pekerjaan dilakukan dan diselesaikan, termasuk kegiatan tugas pelatihan, Pengertian (intensional) lingkungan kerja merupakan setiap aspek pekerjaan dan kondisinya yang dapat mempengaruhi kesehatan pekerja, (Kaj Frick :2013).

Lingkungan kerja menurut hadits yang diriwayatkan oleh (HR. Bukhari dan Ahmad), Mengatakan bahwa “Jika suatu saat terjadi hari kiamat sementara terdapat seseorang dari kalian terdapat sebuah tunas maka jika dia mampu untuk menanamnya sebelum hari kiamat maka tanamlah”. Sedangkan menurut pendapat Al-Qur’an surat Qs. Al-Qasas 77 menyatakan bahwa:

وَأَبْتَعْ فِيمَا ءَاتٰكَ اللّٰهُ الدّٰرَ الْاٰخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَاَحْسِنْ كَمَا
اَحْسَنَ اللّٰهُ اِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِى الْاَرْضِ اِنَّ اللّٰهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِيْنَ

Artinya: “carilah pahala sampai negeri akhirat dengan apa yang dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu melupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah kepada sesama sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi.”

Dari hadits dan ayat Al-Qur’an tersebut kedua pendapat sama-sama menyuruh semua orang untuk berbuat baik terhadap lingkungan

sekitarnya dikarenakan terdapat pahala yang akan didapatkan manusia dan dijelaskan juga bahwa Allah melarang untuk berbuat sesuka hati dan kerusakan terhadap lingkungan sekitar dan sesama makhluk.

2.2.2.1 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisimoto (1992) faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja
4. Kebisingan
5. Bau tidak sedap

2.2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1992), lingkungan kerja terdiri atas beberapa indikator, yaitu:

1. Suasana kerja.

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Tersedianya fasilitas untuk pegawai.

Penyediaan fasilitas dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelengkapan kerja yang mutakhir, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3. Hubungan dengan rekan kerja.

Hubungan dengan rekan harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja.

2.2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan seorang pegawai dalam suatu organisasi akan timbul jika tidak ada kesenjangan antara apa yang diinginkan dengan apa yang diterima. Semakin jauh jarak antara apa yang diinginkan dengan yang diterima pegawai dalam suatu organisasi, maka munculnya rasa ketidaktidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan akan semakin kuat (King, Hatfield,dkk: 2009). Menurut Bangun (2012 : 327) kepuasan kerja merupakan suatu fungsi, nilai, perbedaan persepsi menurut pekerja mengenai apa yang seharusnya mereka dapatkan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam maupun luar pekerjaan (Hasibuan, 2001:202). Menurut Robbins dalam Wibowo (2017) kepuasan kerja merupakan suatu yang umum seseorang terhadap pekerjaan yang dijalani sebagai pembeda antara banyaknya apa yang didapatkan dengan apa yang menjadi keyakinan untuk harus didapatkan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap seorang pekerja yang merasa senang terhadap pekerjaan dan apa yang mereka harapkan.

Kepuasan kerja dalam islam seperti halnya yang terkandung pada Firman Allah SWT. dalam Qs. At-taubah: 59 menyatakan bahwa:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya: “Dan sekiranya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata cukuplah Allah bagi kami, maka Allah dan Rasul-Nya akan memberikan kepada kami sebagian dari karunianya. Sesungguhnya kami orang-orang yang berharap kepada Allah”

Dari hadits dan isi di dalam ayat Al-Qur’an tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa manusia diharuskan selalu bersyukur nikmat yang diberikan Allah kepada mereka dengan bersyukur apa yang diberikan Allah kepadanya maka akan diberikan sebagian karunianya kepada orang-orang yang benar-benar ridha dengan apa yang diberikan Allah, dan manusia juga tidak diperbolehkan melihat orang yang berada di atasnya tetapi melihat orang yang berada dibawahnya dengan begitu seseorang akan lebih bersyukur apa yang telah diberikan Allah kepadanya.

2.2.3.1 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Sutrisno (2016: 82), menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

1. Kesempatan untuk maju
2. Keamanan kerja
3. Gaji
4. Perusahaan dan manajemen
5. Pengawasan
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan
7. Kondisi kerja
8. Aspek sosial dalam pekerjaan
9. Komunikasi
10. Fasilitas

2.2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2001: 202) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan, mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatan, dan organisasi dapat dicerminkan ketika karyawan tersebut menjaga dan membela organisasi baik didalam atau diluar perusahaan.
2. Kemampuan, HRD akan menilai karyawan secara benar dengan cara melihat uraian pekerjaan yang telah dilakukan.

3. Kejujuran, penilaian kejujuran dari tiap karyawan akan dilihat dari pelaksanaan tugas untuk memenuhi perjanjian bagi dirinya maupun orang lain.
4. Kreatifitas, seorang penilai akan menilai tiap karyawan ketika mengembangkan kreatifitasnya dalam menyelesaikan tugasnya.
5. Kepemimpinan, penilai akan menilai untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, disegani, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.
6. Tingkat gaji, penilai akan menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah sesuai dengan apa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Tujuannya yakni untuk kepuasan karyawan.

2.2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugas yang telah ditetapkan, Cascio dan Koesmono (2005). Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Bangun (2012: 229) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan syarat tertentu dapat

dikatakan juga sebagai standar pekerjaan. Pengukuran ini dapat dilihat dengan kualitas kerjanya, jumlah hasil kerja yang didapatkan dan ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah diselesaikan yang sesuai dengan ukuran, kualitas, dan kuantitas yang telah ditetapkan.

Kinerja dalam pandangan islam adalah segala sesuatu yang telah dilakukan oleh seorang individu dengan standar tertentu. Terkait dengan kinerja manusia, Allah SWT mengungkapkan dalam bentuk pahala dan siksa. Ketika manusia melaksanakan perintah Allah SWT maka ALLAH SWT akan memberinya pahala dan apabila melanggar maka akan mengadzabnya dengan siksa yang pedih sebagaimana dijelaskan dalam Al- At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Kinerja dalam Islam mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara, Tanpa adanya profesionalisme dalam kinerja, suatu usaha akan mengalami kerusakan

dan kebangkrutan, serta menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas produksi. Ayat di atas jelas mengingatkan kita untuk selalu melakukan kinerja dengan mendayagunakan seluruh potensi diri sehingga derajat kita sebagai manusia tidak hina. Hasil kerja nyata membuahkin kinerja yang baik ketika dimulai dari sebuah keyakinan bahwa bekerja itu adalah amanah Allah, sehingga ada semacam sikap mental yang tegas pada diri setiap pribadi muslim.

2.2.4.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson (1997 :124) terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, yang dikelompokkan menjadi 3 variabel. Variabel tersebut terdiri dari:

1. Variabel individu meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografi.
2. Variabel psikologi meliputi: kepribadian, persepsi, motivasi, dan kepuasan kerja.
3. Variabel organisasi meliputi: kepemimpinan, imbalan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

2.2.4.2 Indikator Penilaian Kinerja

Menurut pendapat dari Mangkunegara (2001:75) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah :

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugasnya.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja bisa dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.
3. Keandalan, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Sikap, adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan suatu daya penggerak guna terciptanya keinginan seorang untuk melakukan sesuatu hal dalam upaya pada pencapaian kepuasan (Hasibuan: 2012). Motivasi ini dapat berupa dorongan secara moral maupun secara materi, dengan adanya motivasi ini diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Putu dan Antari (2019) ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Hasil serupa juga didapatkan dalam penelitian oleh Juniari, Riana dan Subudi: (2015) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Apabila seorang karyawan dapat motivasi dari atasan maupun perusahaan baik itu

moral atau materi, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja karyawan tidak kalah pentingnya dengan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja karyawan sehingga karyawan memiliki semangat dan pada akhirnya kinerja karyawan itu sendiri dapat meningkat. Sebaliknya apabila kondisi kerja atau lingkungan kerja karyawan tidak mendukung untuk melaksanakan tugasnya, maka akan tercipta kondisi tidak nyaman bagi setiap karyawan dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan Adha, Qomariyah dan Hafidzi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian serupa juga di temukan dalam penelitian Arianto dan Septiani (2021) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam pembahasan ini sangatlah penting menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dikarenakan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan.

2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja

karyawan. Menurut Bangun (2012 : 327) kepuasan kerja merupakan suatu fungsi, nilai, perbedaan persepsi menurut pekerja mengenai apa yang seharusnya mereka dapatkan. Dimana pihak perusahaan memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena faktor itu karyawannya merasa puas maka yang akan merasa untung adalah perusahaan itu sendiri. Dan hal ini sangat berpengaruh pada tujuan dari perusahaan.

Selain itu, karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreatifitas yang tinggi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Febri Furqon Artadi (2015) dan Titik Rosita dan Tri Yuniati (2016) yang dalam penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Wibowo (2014) menjelaskan motivasi merupakan sebuah rangkaian dari intensitas (*intensity*, arah (*direction*) dan upaya terus-menerus (*persistence*) individu menuju tujuan perusahaan. Perlunya motivasi karyawan dalam bekerja tidak lain dan tidak bukan ditujukan agar setiap karyawan dapat focus dalam bekerja sehingga pekerjaan terselesaikan dengan baik. penelitian dari Auliana dan Supriyanto (2021) dan Basalamah, Yantu dan Podungge: (2022) mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

2.3.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti bagaimana kondisi fisik dari tempat bekerja, meliputi penerangan, suhu udara dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Sedarmayanti:2001). Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan lebih untuk bekerja dengan sungguh-sungguh terhadap setiap karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan performa terbaiknya dalam setiap pekerjaan. Penelitian dari Adha, Qomariyah dan Hafidzi (2019) dan Sholihatun, Darmawan, Bagis (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Dalam bekerja, motivasi menjadi pendorong untuk seseorang agar menyelesaikan pekerjaan. Sutrisno (2009) berpendapat bahwa apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan hal penting karena tanpa motivasi maka proses pencapaian tujuan akan mengalami masalah. Sholihatun, Darmawan, Bagis (2021) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan

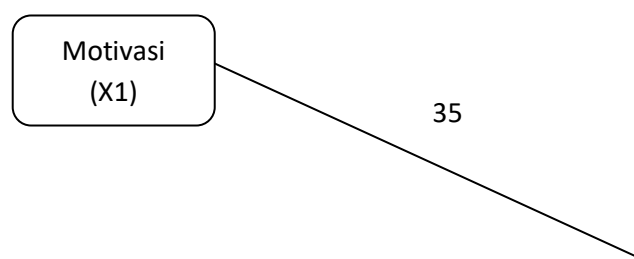
bahwa organisasi harus bisa memotivasi karyawan atau sumber daya manusia agar tercapai kepuasan kerja untuk meningkatkan produktivitas kinerja individu.

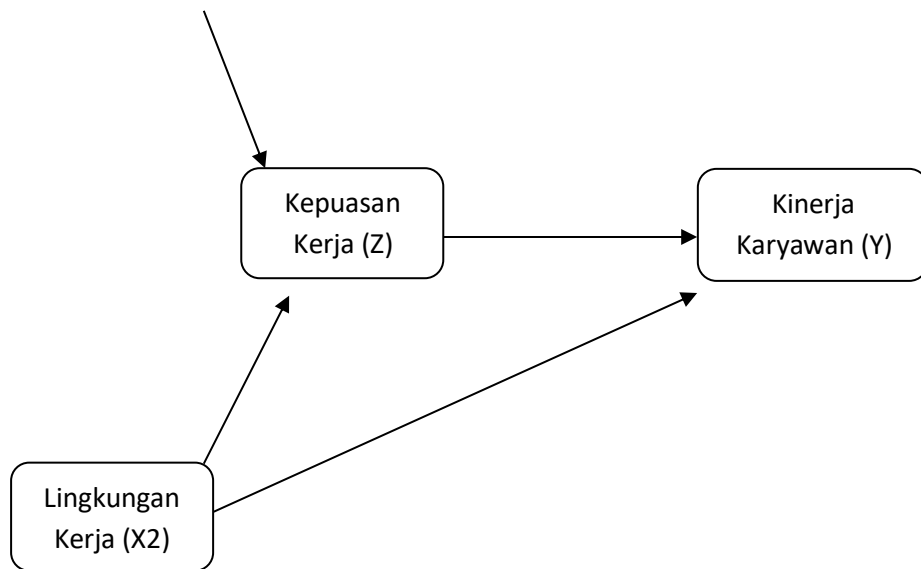
2.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Pengembangan lingkungan kerja yang berorientasi pada tujuan organisasi dapat menjadi sarana yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mengingat konsistensi sikap kerja karyawan, hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja berorientasi pada tujuan dan kinerja. Untuk meningkatkan factor x bahwa manajer harus berbuat lebih banyak mencoba untuk meningkatkan lingkungan kerja dengan cara yang positif sehingga pekerjaan itu bisa menjadi pengalaman berharga yang lebih bermanfaat. (Westerman dan Yamamura: 2007). Dalam penelitian Arianto (2022) diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja. Lingkungan kerja tempat pegawai bekerja tentunya sangat penting untuk menunjang produktifitas yang dihasilkan pegawai. Secara logika apabila lingkungan tempat pegawai bekerja tidak nyaman dan merasa puas untuk ditinggali maka akan mempengaruhi fokus dan hasil pekerjaan pegawai itu sendiri.

2.4 Model Penelitian

Gambar 2.2 Model Penelitian





2.3.1 Hipotesis

H1 : Diduga Motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *Trend Fashion* Kabupaten Blitar.

H2 : Diduga Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *Trend Fashion* Kabupaten Blitar.

H3 : Diduga Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan *Trend Fashion* Kabupaten Blitar.

H4 : Diduga Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan *Trend Fashion* Kabupaten Blitar

H5 : Diduga Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan *Trend Fashion* Kabupaten Blitar

H6 : Diduga Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan *Trend Fashion* Kabupaten Blitar.

H7 : Diduga Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan *Trend Fashion* Kabupaten Blitar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Peneliti termasuk ke dalam penelitian kuantitatif. Penggunaan pendekatan kuantitatif karena data yang akan dilakukan analisa untuk mengetahui hubungan antar variabel berupa angka. Dan jenis pendekatannya menggunakan analisis deskriptif dengan model penelitian *Explanatory Research*. Menurut Sugiyono (2010) Penelitian *Explanatory* bermaksud menjelaskan pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain. Dan didalam penelitian ini ada beberapa hipotesis yang akan diuji kebenarannya dengan menggambarkan hubungan antara beberapa variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel memiliki pengaruh satu sama lain, atau tidak.

3.2 Objek Penelitian

Penulis dalam penelitian memilih tempat yang berlokasi di *Trend Fashion* Kabupaten Blitar, dengan usaha fashionya dan kebutuhan rumah tangga yang cukup menguasai pasar lokal. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada terpenuhinya unsur variabel yaitu Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan dan Kinerja serta populasi yang cukup banyak untuk dijadikan lokasi penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Supriyanto dan Maharani (2019) mengemukakan bahwa populasi adalah sekumpulan obyek atau subyek yang memiliki ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Populasi dari penelitian ini yaitu terdiri dari 114 karyawan *Trend Fashion* Kabupaten Blitar

3.3.2 Sampel

Supriyanto dan Maharani (2019) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian sekumpulan obyek atau subyek yang memiliki ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Jadi dapat dipahami bahwa sampel merupakan bagian dari suatu populasi. Dalam penelitian ini akan digunakan jumlah sampel sebanyak 89 orang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini menggunakan teknik sampling berupa *proportional random sampling*. Teknik pengambilan sampel ini memberikan kesempatan sama pada semua orang untuk dijadikan sebagai sampel sesuai dengan banyak atau sedikitnya jumlah populasi yang ada. Dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat kepercayaan 95%

$$n = N / (1 + (Ne^2))$$

Keterangan:

N = populasi

n = sampel

e = batas kesalahan yang bisa ditolerir sebesar 5%

setelah dilakukan perhitungan jumlah sampel maka didapatkan hasil sampel sebesar 89 karyawan *Trend Fashion* Kabupaten Blitar.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini adalah penelitian deskripsi kuantitatif dan data yang diperoleh merupakan :

3.5.1 Data Primer

Supriyanto dan Maharani (2019) menjelaskan data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dengan bantuan kuesioner. Data tersebut diperoleh langsung dari sumbernya. Data tersebut nantinya akan dikumpulkan dalam sebuah kuesioner dan akan dibagikan kepada karyawan *Trend Fashion*

3.5.2 Data Sekunder.

Supriyanto & Maharani (2019) mengungkapkan bahwa data sekunder adalah data yang dikumpulkan peneliti menggunakan media perantara. Data yang sudah diproses berbentuk naskah tertulis dan dokumen.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Observasi

Observasi biasanya dilakukan dengan mengamati serta mencatat secara terstruktur dan sistematis tentang berbagai peristiwa yang berkenaan dengan penelitian. Observasi dibagi menjadi dua yaitu observasi langsung (peneliti terlibat secara langsung) atau tidak langsung (peneliti hanya sebagai pengamat sumber data).

3.6.2 Kuisisioner

Teknik atau metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah Metode Kuisisioner, Supriyanto dan Maharani (2019) menjelaskan bahwa kuisisioner adalah proses memperoleh data melalui sekumpulan pertanyaan atau pernyataan yang dikirimkan atau diberikan langsung kepada responden. Peneliti akan memberikan kuisisioner secara tertutup dan responden dapat memberikan jawaban disetiap pertanyaan yang telah disediakan.

3.7 Definisi Operasional Penelitian

Sugiyono (2009) berpendapat variabel penelitian adalah segala sesuatu yang telah ditetapkan oleh peneliti kemudian dipelajari kembali sehingga terdapat informasi penting tentang hal itu kemudian diperoleh kesimpulan. Dalam penelitian ini terdapat tiga jenis variabel, yaitu ;

1. Variabel Independen

Didalam Bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel ini sering disebut dengan variabel stimulus. Sugiyono (2009) menjelaskan bahwa variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan timbulnya variabel dependen. Didalam penelitian ini, yang akan menjadi variabel independen adalah variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja.

2. Variabel Dependen

Didalam Bahasa Indonesia disebut sebagai variabel terikat. Variabel ini sering disebut sebagai variabel output atau konsekuen. Sugiyono (2009) berpendapat bahwa variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi akibat karena adanya variabel Independen. Didalam penelitian ini yang merupakan variabel dependen adalah kinerja.

3. Variabel Intervening

Sugiyono (2009) menjelaskan variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen

Tabel 3.1

Definisi Operasional Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Item
<p style="text-align: center;">Motivasi Kerja X1</p> <p>Abraham Maslow dalam Wallace, Goldstein dan Nathan (2007: 277)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fisiologis 2. Rasa aman 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan sehari-hari tercukupi 2. Adanya jaminan kesehatan 3. Hubungan rukun dengan rekan kerja 4. Pujian dari atasan 5. Terdapat peningkatan karir
<p style="text-align: center;">Lingkungan Kerja X2</p> <p>Nitisemito (1992)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Tersedianya fasilitas untuk pegawai 3. Hubungan dengan rekan kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat kerja yang kondusif dan tertata rapi 2. Peralatan kerja yang mendukung 3. Terjalin hubungan yang harmonis
<p style="text-align: center;">Kepuasan Kerja Z</p> <p>Hasibuan (2001: 202)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesetian 2. Kemampuan 3. Kejujuran 4. Kreatifitas 5. Kepemimpinan 6. Tingkat gaji 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjaga nama baik perusahaan 2. Pekerjaan sesuai keahlian 3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai perjanjian 4. Cara tersendiri dalam penyelesaian tugas 5. Pemimpin yang berwibawa 6. Gaji yang cukup

Kinerja Y Mangkunegara (2001:75)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kehandalan 4. Sikap 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang terselesaikan dengan baik 2. Banyaknya tugas yang terselesaikan dalam waktu tertentu 3. Tidak banyak melakukan kesalahan saat bekerja 4. Mampu dengan tugas yang sedang atau akan diberikan
---	--	--

3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Cara pengukuran dengan skala likert adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pernyataan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban yang kemudian jawaban tersebut diberikan skor.

Tabel 3.2

Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Tidak tahu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.9 Uji Instrumen

3.9.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010) Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir – butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table untuk tingkat signifikan 5% dari degree of freedom (df) = $n - 2$, dalam hal ini (n) adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid demikian sebaliknya.

3.9.2 Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2010), Uji reabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reabilitas instrumen dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach* alpha pada masing – masing variabel. *Cronbach alpha* (α) digunakan untuk mengetahui reabilitas konsisten interitem atau menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Instrumen untuk mengukur masing – masing variabel dikatakan reliabel atau handal jika memiliki *cronbachalpha* lebih besar dari 0,60. Ketidak kosistenan dapat terjadi mungkin karena perbedaan persepsi responden atau kurang pahaman responden dalam menjawab item – item pertanyaan.

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Uji Normalitas

Supriyanto dan Maharani (2013: 73) mengemukakan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah untuk memahami apakah distribusi model regresi residual normal. Tes ini mengambil hasil model dengan nilai yang menunjukkan apakah varians didistribusikan secara normal atau apakah data didistribusikan secara normal.

Cara yang dapat digunakan yaitu melakukan uji one sampel *Kolmogorov-Smirnov* Test. Kemudian membandingkan nilai sig. yang terdapat pada tabel *Kolmogorov-Smirnov* dengan alfa. Jika nilai sig $\geq 0,05$, maka dapat dikatakan data sudah berdistribusi normal. Dan jika angka signifikansi uji pada tabel *Kolmogorov-Smirnov* $\leq 0,05$, maka itu menunjukkan data tidak berdistribusi secara normal (Uyanto dalam Supriyanto dan Ekowati, 2013:73)

3.10.2 Uji Linieritas

Supriyanto dan Ekowati (2013:73) menjelaskan bahwa uji linieritas bertujuan untuk mengetahui model regresi yang digunakan memiliki hubungan linier atau tidak (hubungan antar variabel sudah mengikuti garis atau belum). Uji ini dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan menggunakan pedoman *curve estimation* dan memandangkan nilai signifikansi *defiation from linearity*.

3.10.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai ada tidaknya kesamaan varians dari residual satu peninjauan ke peninjauan lain dalam suatu model regresi (Supriyanto dan Ekowati, 2013:72). Apabila pada satu peninjauan ke peninjauan lain menghasilkan varians yang berbeda maka itu artinya terjadi *homoskedastisitas*. Cara menganalisisnya yaitu bisa dengan dengan melihat pada hasil uji *scatterplot*. Jika pada hasilnya *standardized predicted value* (ZPRED) dan *standardized residual* (ZRESID) menyebar tak beraturan dengan tidak membentuk pola-pola tertentu maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.10.4 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (independen) dalam model regresi (Supriyanto dan Ekowati, 2013:70). Kehadiran multikoloni sempurna menyebabkan ketidakpastian dalam koefisien regresi, yang standar deviasinya menjadi tak terbatas.

Salahsatu cara yang dapat dilakukan dalam melakukan uji multikolonieritas yaitu dengan melihat pada nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance-Inflating Factor*). Jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolonieritas atau tingkat kolonieritas dapat ditoleransi.

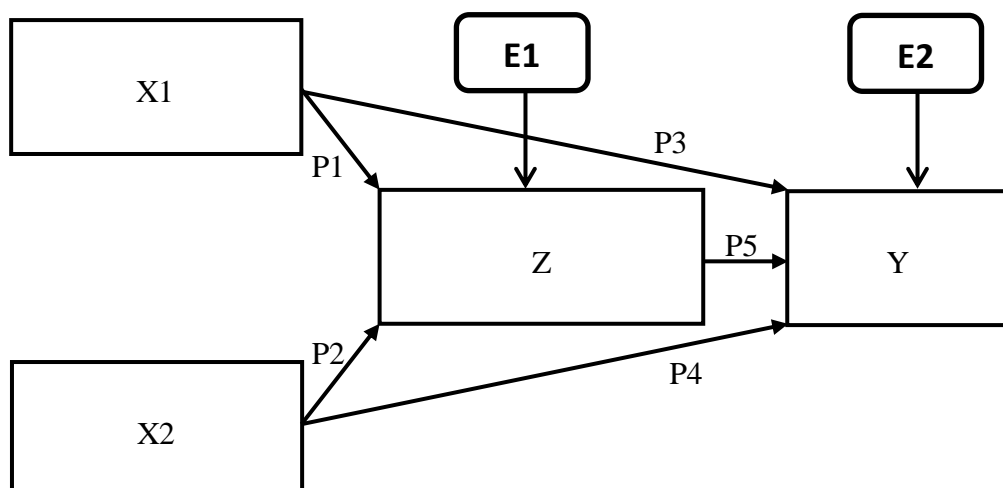
3.11 Analisis Data

Analisis dalam penelitian ini menggunakan *Path analysis*, menurut Supriyanto dan Maharani (2019) *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut.

Tujuan analisis jalur ini adalah menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung diantara sejumlah variabel dan analisis jalur juga digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X1, X2 terhadap Y serta dampaknya kepada Z. analisis korelasi dan regresi yang merupakan dasar dari perhitungan koefisien jalur. Kemudian, dalam perhitungan digunakan software dengan program SPSS. Model analisis jalur yang dipakai menggunakan dua persamaan yang digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3.1

Model Path Analysis



Keterangan:

X1	= motivasi kerja
X2	= lingkungan kerja
Z	= kepuasan kerja
Y	= kinerja
P1	= koefisien pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja
P2	= koefisien pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja
P3	= koefisien pengaruh kompensasi terhadap kinerja
P4	= koefisien pengaruh motivasi terhadap kinerja
P5	= koefisien pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja
E	= standar error

Berikut adalah langkah-langkah menganalisa menggunakan jalur path;

1. Pertama, didahului dengan membuat rancangan model yang didasarkan pada konsep dan teori yang telah dibuat.

- a) Variabel Motivasi (X1), Lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja (Y)
- b) Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen (Z) berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja (Y)
- c) X1 dan X2 berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z)

Model tersebut juga bisa dinyatakan dalam bentuk persamaan sehingga terbentuk sebagai model struktural.

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Z$$

Mengingat model tersebut dikembangkan untuk menjawab permasalahan peneliti dan berbasis teori dan konsep, maka dinamakan model hipotesa.

2. Kedua, pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi analisis path adalah:
 - a. Di dalam model analisis path, hubungan antara variabel adalah linier dan aditif.
 - b. Hanya model rekursif dapat dipertimbangkan, yaitu hanya sistem aliran kausal ke satu arah. Sedangkan pada model yang mengandung kausal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis path.
 - c. Variabel endogen minimal dalam skala ukur interval.
 - d. Observed variables diukur tanpa kesalahan (intrumen pengukuran valid dan reliabel).
 - e. Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teoriteori dan konsep-konsep yang relevan.
3. Ketiga, Ketiga, pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path. Perhitungan koefisien pada gambar diagram path pada uraian sebelumnya dijelaskan sebagai berikut:

Untuk anak panah satu arah , digunakan perhitungan regresi variabel dibakukan, secara parsial pada masing-masing persamaan. Metode yang digunakan adalah OLS, yaitu metode kuadrat terkecil biasa. Hal ini dapat dilakukan mengingat modelnya rekursif. Dari perhitungan diperoleh koefisien path pengaruh langsung. Berdasarkan model-model pengaruh tersebut, dapat disusun model lintasan pengaruh sebagai berikut.

Model lintasan ini disebut dengan analisis path, di mana pengaruh error ditentukan sebagai berikut:

$$Pe_i = \sqrt{1 - R^2}$$

Keterangan :

Pe_i : pengaruh error

R² : koefisien determinasi

4. Keempat, pemeriksaan validitas model. Valid tidak hanya suatu hasil analisis tergantung dari terpenuhi atau tidaknya asumsi yang melandasinya. Telah disebutkan bahwa dianggap semua asumsi terpenuhi. Terdapat dua indikator validitas model didalam analisis path, yaitu koefisien determinasi total dan theory trimming.
5. Kelima, melakukan interpretasi hasil analisis. Pertama, interpretasi koefisien determinasi total dan lintas pengaruh yang signifikan. Kedua, menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen. Bila analisis path sudah dilakukan (berdasarkan sampel), maka dapat dimanfaatkan untuk:
 - a. Penjelasan (*explanation*) terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti.
 - b. Prediksi nilai variabel tergantung berdasarkan variabel bebas, yang mana prediksi dengan analisis path ini bersifat kualitatif.
 - c. Faktor determinan, yaitu penentuan variabel bebas yang mana berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, dan juga dapat

digunakan untuk menelusuri mekanisme (jalur-jalur) pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum *Trend Fashion*

Trend Fashion merupakan usaha yang bergerak dalam bidang penjualan atau *retail* pakaian serta aksesoris pria ataupun wanita. Usaha ini didirikan oleh dua wirausaha muda yaitu Rizky dan Nurindah. Keduanya mulai merintis usaha ini sejak tahun 2017 dengan membuka 1 toko yang beralamat di Desa Tangkil Kecamatan Wlingi Kabupaten Blitar. Seriring berjalannya waktu, usaha ini semakin diminati oleh banyak kalangan baik dari usia anak-anak sampai dewasa. Tingginya minat konsumen berbelanja, membuat usaha ini terus berkembang hingga sampai saat ini sudah memiliki 6 toko retail yang tersebar di Kabupaten Blitar. Selain membuka banyak toko baru, usaha ini pun merekrut karyawan hingga berjumlah ratusan guna menunjang operasionalnya. Riwayat pendidikan karyawannya mulai dari tingkat SLTP sampai dengan Sarjana satu. Dengan motto “solusi belanja tetap paling murah”, *Trend Fashion* berkomitmen akan menjadi tujuan utama konsumen dalam berbelanja di Jawa Timur.

4.1.2 Visi dan Misi *Trend Fashion*

1. *Visi*

Trend Fashion mempunyai visi seperti berikut ini:

“*Trend Fashion* menjadi perusahaan dibidang retail yang lengkap untuk semua kalangan, dengan harga yang kompetitif dan menjadi tujuan utama belanja di Jawa Timur dan seluruh Indonesia nantinya”

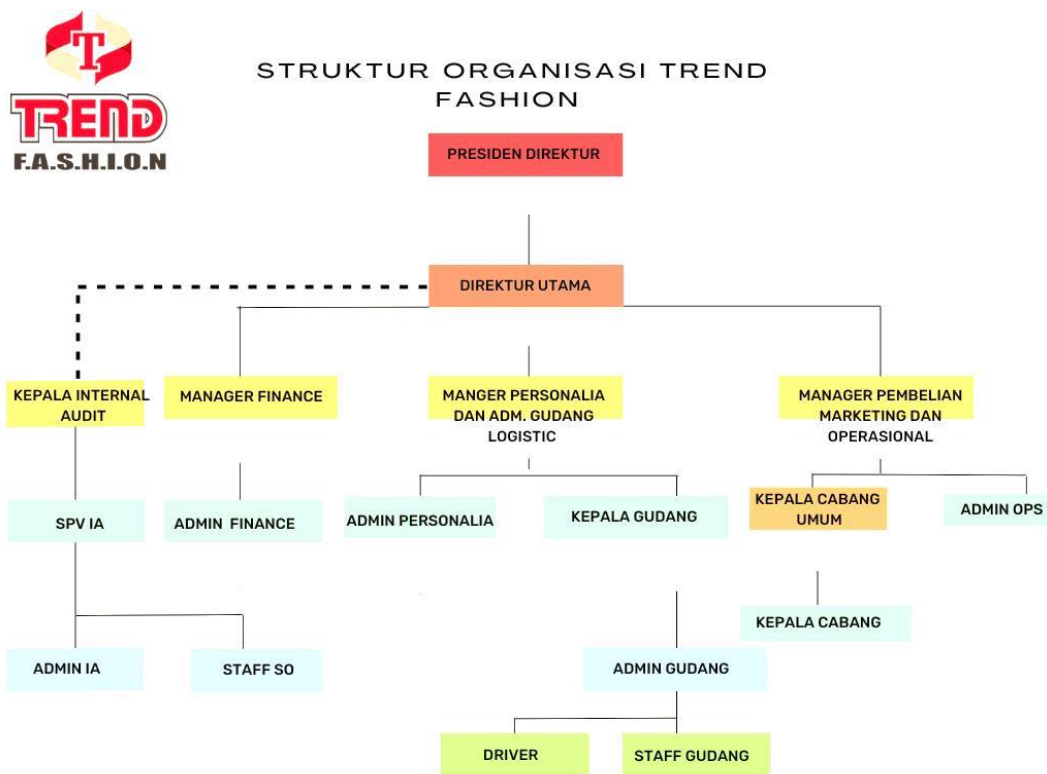
2. Misi

Dalam menggapai visi yang telah ditetapkan *Trend Fashion* menggunakan misi seperti berikut ini:

Berorientasi kepada pelanggan dengan memberikan harga terbaik serta mempertahankan motto “*Trand Fashion Solusi Belanja tetap Paling Murah*”.

4.1.3 Struktur Organisasi *Trend Fashion*

Gambar 4.1
Struktur Organisasi *Trend Fashion*



4.1.4 Karakteristik Responden

Penelitian ini memiliki responden yang berjumlah 89 orang yang dipilih secara acak. Jumlah responden dipilih berdasarkan jenis pengambilan sampel *proportional random sampling*.

Dalam penelitian ini, karakteristik responden terbagi menjadi beberapa karakter, antara lain: jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Berikut penjelasan karakteristik responden dari hasil penelitian berdasarkan:

4.1.4.1 Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang telah mengisi kuisisioner penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin.

Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	26	29.2	29.2	29.2
	Perempuan	63	70.8	70.8	100.0
Total		89	100.0	100.0	

Sumber: Data primer peneliti yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan *Trend Fashion* Kabupaten Blitar yang dijadikan sampel sebanyak 89 orang. Sebanyak 26 karyawan berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 29,2% dan 63 karyawan berjenis kelamin perempuan atau sebesar 70.8%.

4.1.4.2 Usia

Karakteristik responden yang telah mengisi kuisisioner penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<21 Tahun	20	22.5	22.5	22.5
	21-25 Tahun	37	41.6	41.6	64.0
	26-30 Tahun	21	23.6	23.6	87.6
	31-35 Tahun	8	9.0	9.0	96.6
	>35 Tahun	3	3.4	3.4	100.0
Total		89	100.0	100.0	

Sumber: Data primer peneliti yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan *Trend Fashion* Kabupaten Blitar yang dijadikan sampel sebanyak 89 orang. Sebanyak 20 karyawan berusia kurang dari 20 tahun atau sebesar 22,5%, sebanyak 37 karyawan berusia antara 21-25 tahun atau sebesar 41,6%, sebanyak 21 karyawan berusia antara 26-30 tahun atau sebesar 23,6%, sebanyak 8 karyawan berusia antara 30-35 tahun atau sebesar 9%, dan sebanyak 3 karyawan berusia lebih dari 35 tahun atau sebesar 3,4%.

4.1.4.3 Pendidikan

Karakteristik responden yang telah mengisi kuisioner penelitian ini dikelompokkan berdasarkan pendidikan terakhirnya. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP/Sederajat	6	6.7	6.7	6.7
	SMA/Sederajat	72	80.9	80.9	87.6
	D3	4	4.5	4.5	92.1
	D4/S1	7	7.9	7.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber: Data primer peneliti yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan *Trend Fashion* Kabupaten Blitar yang dijadikan sampel sebanyak 89 orang. Sebanyak 6 orang dengan pendidikan terakhir lulusan SMP/Sederajat atau sebesar 6,7%, sebanyak 72 orang dengan pendidikan terakhir lulusan SMA/Sederajat atau sebesar 80,9%, sebanyak 4 orang dengan pendidikan terakhir lulusan Diploma 3 atau sebesar 80,9%, dan sebanyak 7 orang dengan pendidikan terakhir lulusan Sarjana 1 atau sebesar 80,9%.

4.1.4.4 Masa Kerja

Karakteristik responden yang telah mengisi kuisioner penelitian ini dikelompokkan berdasarkan masa kerja karyawan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	28	31.5	31.5	31.5
	1-3 Tahun	38	42.7	42.7	74.2
	4-6 Tahun	14	15.7	15.7	89.9
	>6 Tahun	9	10.1	10.1	100.0
Total		89	100.0	100.0	

Sumber: Data primer peneliti yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan *Trend Fashion* Kabupaten Blitar yang dijadikan sampel sebanyak 89 orang, dari jumlah tersebut terdiri dari sebanyak 28 orang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun atau sebesar 31,5%, sebanyak 38 orang memiliki masa kerja antara 1-3 tahun atau sebesar 42,7%, sebanyak 14 orang memiliki masa kerja antara 4-6 tahun atau sebesar 15,7%, dan sebanyak 9 orang memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun atau sebesar 10,1%.

4.1.5 Frekuensi Jawaban Responden

4.1.5.1 Variabel Motivasi Kerja

Pada variabel motivasi kerja diambil 8 pertanyaan dalam kuisiner yang telah dibagikan. Kemudian jawaban responden hasilnya seperti berikut ini:

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi Kerja

Item	STS		TS		R		S		SS		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0%	1	1,1%	7	7,9%	76	85,4%	5	5,6%	3,95
X1.2	0	0%	2	2,2%	11	12,4%	71	79,8%	5	5,6%	3,88
X1.3	0	0%	0	0%	7	7,9%	57	64%	25	28,1%	4,20
X1.4	0	0%	0	0%	7	7,9%	62	69,7%	20	22,5%	4,14
X1.5	0	0%	0	0%	5	5,6%	58	65,2%	26	29,2%	4,23
X1.6	0	0%	1	1,1%	8	9%	55	61,8%	25	28,1%	4,16
X1.7	0	0%	0	0%	5	5,6%	65	73%	19	21,3%	4,15
X1.8	0	0%	5	5,6%	9	10,1%	56	62,9%	19	21,3%	4,00

Sumber: Data primer peneliti yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 89 orang, jawaban pada item X1.1 terdiri dari 1 responden menjawab tidak setuju (TS), 7 responden menjawab ragu-ragu (R), 76 responden menjawab setuju (S), dan 5 responden menjawab sangat setuju (SS). Pada item X1.2 terdiri dari 2 responden menjawab tidak setuju (TS), 11 responden menjawab ragu-ragu (R), 71 responden menjawab setuju (S), dan 5 responden menjawab sangat setuju (SS). Pada item X1.3 terdiri dari 7 responden

menjawab ragu-ragu (R), 57 responden menjawab setuju (S), dan 25 responden menjawab sangat setuju (SS). Pada item X1.4 terdiri dari 7 responden menjawab ragu-ragu (R), 62 responden menjawab setuju (S) dan 20 responden menjawab sangat setuju (SS). Pada item X1.5 terdiri dari 5 responden menjawab ragu-ragu (R), 58 responden menjawab setuju (S), dan 26 responden menjawab sangat setuju (SS). Pada item X1.6 terdiri dari 1 responden menjawab tidak setuju (TS), 8 responden menjawab ragu-ragu (R), 55 responden menjawab setuju (S), dan 25 responden menjawab sangat setuju (SS). Pada item X1.7 terdiri dari 5 responden menjawab ragu-ragu (R), 65 responden menjawab setuju (S), dan 19 responden menjawab sangat setuju (SS). Pada item X1.8 terdiri dari 5 responden menjawab tidak setuju (TS), 9 responden menjawab ragu-ragu (R), 56 responden menjawab setuju (S), dan 19 responden menjawab sangat setuju (SS).

Dapat diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban terendah terdapat pada item X1.2 mengenai keamanan dalam bekerja. Sedangkan nilai rata-rata jawaban tertinggi terdapat pada item X1.5 mengenai rekan kerja yang ramah.

4.1.5.2 Variabel Lingkungan Kerja

Pada variabel lingkungan kerja diambil 5 pertanyaan dalam kuisiner yang telah dibagikan. Kemudian jawaban responden hasilnya seperti berikut ini:

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja

Item	STS		TS		R		S		SS		Rata- Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0%	1	1,1%	18	20,2%	63	70,8%	7	7,9%	3,85
X2.2	0	0%	1	1,1%	7	7,9%	76	85,4%	5	5,6%	3,95
X2.3	0	0%	2	2,2%	11	12,4%	71	79,8%	5	5,6%	3,88
X2.4	0	0%	1	1,1%	17	19,1%	58	65,2%	13	14,6%	3,93
X2.5	0	0%	1	1,1%	14	15,7%	70	78,7%	4	4,5%	3,86

Sumber: Data primer peneliti yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 89 orang, jawaban pada item X2.1 terdiri dari 1 responden menjawab tidak setuju (TS), 18 responden menjawab ragu-ragu (R), 63 responden menjawab setuju (S), dan 7 responden menjawab sangat setuju (SS). Pada item X2.2 terdiri dari 1 responden menjawab tidak setuju (TS), 7 responden menjawab ragu-ragu (R), 76 responden menjawab setuju (S), dan 5 responden menjawab sangat setuju (SS). Pada item X2.3 terdiri dari 2 responden menjawab tidak setuju (TS), 11 responden menjawab ragu-ragu (R), 71 responden menjawab setuju (S), dan 5 responden menjawab sangat setuju (SS). Pada item X2.4 terdiri dari 1

responden menjawab tidak setuju (TS), 17 responden menjawab ragu-ragu (R), 58 responden menjawab setuju (S) dan 13 responden menjawab sangat setuju (SS). Pada item X1.5 terdiri dari 1 responden menjawab tidak setuju (TS), 14 responden menjawab ragu-ragu (R), 7 responden menjawab setuju (S) dan 4 responden menjawab sangat setuju (SS).

Dapat diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban terendah terdapat pada item X2.1 mengenai keadaan yang kondusif dalam tempat kerja. Sedangkan nilai rata-rata jawaban tertinggi terdapat pada item X2.2 mengenai kenyamanan atas penataan fasilitas yang sudah sesuai pada tempat kerja.

4.1.5.3 Variabel Kepuasan Kerja

Pada variabel kepuasan kerja diambil 9 pertanyaan dalam kuisiner yang telah dibagikan. Kemudian jawaban responden hasilnya seperti berikut ini:

Tabel 4.7
Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

Item	STS		TS		R		S		SS		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1	0	0%	0	0%	11	12,4%	66	74,2%	12	13,5%	4,01
Z.2	0	0%	0	0%	8	9%	72	80,9%	9	10,1%	4,01
Z.3	0	0%	0	0%	5	5,6%	70	78,7%	14	15,7%	4,10
Z.4	0	0%	0	0%	13	14,6%	68	76,4%	8	9%	3,94
Z.5	0	0%	0	0%	10	11,2%	70	78,7%	9	10,1%	3,98

Z.6	0	0%	3	3,4%	9	10,1%	61	68,5%	16	18%	4,01
Z.7	0	0%	0	0%	10	11,2%	71	79,8%	8	9%	3,97
Z.8	0	0%	1	1,1%	14	15,7%	69	77,5%	5	5,6%	3,87
Z.9	0	0%	0	0%	13	14,6%	70	78,7%	6	6,7%	3,92

Sumber: Data primer peneliti yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 89 orang, jawaban pada item Z.1 terdiri dari 11 responden menjawab ragu-ragu (R), 66 responden menjawab setuju (S), dan 12 responden menjawab sangat setuju (SS). Pada item Z.2 terdiri dari 8 responden menjawab ragu-ragu (R), 72 responden menjawab setuju (S), dan 9 responden menjawab sangat setuju (SS). Pada item Z.3 terdiri dari 5 responden menjawab ragu-ragu (R), 70 responden menjawab setuju (S), dan 14 responden menjawab sangat setuju (SS). Pada item Z.4 terdiri dari 13 responden menjawab ragu-ragu (R), 68 responden menjawab setuju (S) dan 8 responden menjawab sangat setuju (SS). Pada item Z.5 terdiri dari 10 responden menjawab ragu-ragu (R), 70 responden menjawab setuju (S), dan 9 responden menjawab sangat setuju (SS). Pada item Z.6 terdiri dari 3 responden menjawab tidak setuju (TS), 9 responden menjawab ragu-ragu (R), 61 responden menjawab setuju (S), dan 16 responden menjawab sangat setuju (SS). Pada item Z.7 terdiri dari 10 responden menjawab ragu-ragu (R), 71 responden menjawab

setuju (S), dan 8 responden menjawab sangat setuju (SS). Pada item Z.8 terdiri dari 1 responden menjawab tidak setuju (TS), 14 responden menjawab ragu-ragu (R), 69 responden menjawab setuju (S), dan 5 responden menjawab sangat setuju (SS). Pada item Z.9 terdiri dari 13 responden menjawab ragu-ragu (R), 70 responden menjawab setuju (S), dan 6 responden menjawab sangat setuju (SS)

Dapat diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban terendah terdapat pada item Z.8 mengenai kecukupan gaji untuk kehidupan keluarga. Sedangkan nilai rata-rata jawaban tertinggi terdapat pada item Z.9 mengenai kemampuan bekerja dengan keahlian yang dimiliki.

4.1.5.4 Variabel Kinerja

Pada variabel kinerja diambil 7 pertanyaan dalam kuisiner yang telah dibagikan. Kemudian jawaban responden hasilnya seperti berikut ini:

Tabel 4.8
Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja

Item	STS		TS		R		S		SS		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0%	0	0%	12	13,5%	61	68,5%	16	18%	4,04
Y.2	0	0%	0	0%	3	3,4%	63	70,8%	23	25,8%	4,22
Y.3	0	0%	1	1,1%	8	9%	70	78,7%	10	11,2%	4,00
Y.4	0	0%	0	0%	4	4,5%	62	69,7%	23	25,8%	4,21

Y.5	0	0%	0	0%	9	10,1%	67	75,3%	13	14,6%	4,04
Y.6	0	0%	0	0%	13	14,6%	65	73%	11	12,4%	3,97
Y.7	0	0%	3	3,4%	10	11,2%	59	66,3%	17	19,1%	4,01

Sumber: Data primer peneliti yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 89 orang, jawaban pada item Y.1 terdiri dari 12 responden menjawab ragu-ragu (R), 61 responden menjawab setuju (S), dan 16 responden menjawab sangat setuju (SS). Pada item Y.2 terdiri dari 3 responden menjawab ragu-ragu (R), 63 responden menjawab setuju (S), dan 23 responden menjawab sangat setuju (SS). Pada item Y.3 terdiri dari 1 responden menjawab tidak setuju (TS), 8 responden menjawab ragu-ragu (R), 70 responden menjawab setuju (S), dan 10 responden menjawab sangat setuju (SS). Pada item Y.4 terdiri dari 4 responden menjawab ragu-ragu (R), 62 responden menjawab setuju (S) dan 23 responden menjawab sangat setuju (SS). Pada item Y.5 terdiri dari 9 responden menjawab ragu-ragu (R), 67 responden menjawab setuju (S), dan 13 responden menjawab sangat setuju (SS). Pada item Y.6 terdiri dari 13 responden menjawab ragu-ragu (R), 65 responden menjawab setuju (S), dan 11 responden menjawab sangat setuju (SS). Pada item Y.7 terdiri dari 3 responden menjawab tidak setuju (TS), 10 responden

menjawab ragu-ragu (R), 59 responden menjawab setuju (S), dan 17 responden menjawab sangat setuju (SS).

Dapat diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban terendah terdapat pada item Y.6 mengenai mengenai saat bekerja tidak banyak melakukan kecerobohan yang mengakibatkan kesalahan. Sedangkan nilai rata-rata jawaban tertinggi terdapat pada item Y.2 bekerja dengan selalu mengikuti prosedur dan menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna.

4.1.6 Uji Instrumen

4.1.6.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Uji validitas membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk tingkat signifikan 5% (dari degree of freedom (df) = $n - 2 = 89 - 2 = 87$). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, dan demikian sebaliknya. Berikut hasil dari pengujian validitas dari seluruh item:

Tabel 4.9
Uji Validitas

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Keterangan
	X1.1	0,208	0,353	<i>Valid</i>

Motivasi Kerja	X1.2	0,208	0,281	<i>Valid</i>
	X1.3	0,208	0,764	<i>Valid</i>
	X1.4	0,208	0,743	<i>Valid</i>
	X1.5	0,208	0,766	<i>Valid</i>
	X1.6	0,208	0,682	<i>Valid</i>
	X1.7	0,208	0,685	<i>Valid</i>
	X1.8	0,208	0,684	<i>Valid</i>
Lingkungan Kerja	X2.1	0,208	0,617	<i>Valid</i>
	X2.2	0,208	0,756	<i>Valid</i>
	X2.3	0,208	0,716	<i>Valid</i>
	X2.4	0,208	0,643	<i>Valid</i>
	X2.5	0,208	0,719	<i>Valid</i>
Kepuasan Kerja	Z.1	0,208	0,614	<i>Valid</i>
	Z.2	0,208	0,604	<i>Valid</i>
	Z.3	0,208	0,694	<i>Valid</i>
	Z.4	0,208	0,597	<i>Valid</i>
	Z.5	0,208	0,638	<i>Valid</i>
	Z.6	0,208	0,595	<i>Valid</i>
	Z.7	0,208	0,743	<i>Valid</i>
	Z.8	0,208	0,698	<i>Valid</i>
	Z.9	0,208	0,621	<i>Valid</i>
Kinerja	Y.1	0,208	0,744	<i>Valid</i>
	Y.2	0,208	0,577	<i>Valid</i>
	Y.3	0,208	0,752	<i>Valid</i>
	Y.4	0,208	0,526	<i>Valid</i>
	Y.5	0,208	0,736	<i>Valid</i>
	Y.6	0,208	0,703	<i>Valid</i>
	Y.7	0,208	0,505	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer peneliti yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa pada uji validitas diketahui bahwa seluruh item yang digunakan memiliki nilai $\geq 0,208$ (nilai alpha 0,05 dengan $df = N-2 \rightarrow 89-2 = 87$). Jadi semua item yang digunakan bisa dinyatakan *Valid*.

4.1.6.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Cara untuk mengukur masing – masing variabel dikatakan reliabel atau handal jika memiliki *cronbachs alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.10
Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbachs alpha</i>	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,778	0,60	Terpenuhi
Lingkungan Kerja	0,708	0,60	Terpenuhi
Kepuasan Kerja	0,818	0,60	Terpenuhi
Kinerja	0,760	0,60	Terpenuhi

Sumber: Data primer peneliti yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa pada uji reabilitas diketahui bahwa nilai *cronbachs alpha* pada variabel motivasi kerja sebesar 0,778, variabel lingkungan kerja sebesar 0,708, variabel kepuasan kerja sebesar 0,818, dan variabel kinerja sebesar 0,778. Dengan hasil tersebut nilai *cronbachs alpha* pada semua variabel $\geq 0,60$ sehingga memenuhi persyaratan dan dapat disimpulkan seluruh item yang digunakan sudah reliabel.

4.1.7 Uji Asumsi Klasik

4.1.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data ini mengambil hasil model dengan nilai yang menunjukkan apakah varians didistribusikan secara normal atau apakah data didistribusikan secara normal. Cara

yang dapat digunakan yaitu melakukan uji one sampel *Kolmogorov-Smirnov* Test. Kemudian membandingkan nilai sig. yang terdapat pada tabel *Kolmogorov-Smirnov* dengan alfa. Jika nilai sig $\geq 0,05$, maka dapat dikatakan data sudah berdistribusi normal.

Tabel 4.11
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98706331
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		1.251
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data primer peneliti yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa pada pengujian normalitas data ditemukan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar $0,87 \geq 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa data yang ada sudah berdistribusi secara normal.

4.1.7.2 Uji Linieritas

Uji linieritas memiliki tujuan untuk mengetahui model regresi yang digunakan sudah berhubungan linier atau tidak.

Tabel 4.12
Uji Linieritas

Variabel yang berhubungan		Nilai Sig.	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1)	Kepuasan kerja (Z)	0,040	<i>Linier</i>
Lingkungan Kerja (X2)	Kepuasan kerja (Z)	0,009	<i>Linier</i>
Motivasi Kerja (X1)	Kinerja (Y)	0,002	<i>Linier</i>
Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja (Y)	0,001	<i>Linier</i>
Kepuasan kerja (Z)	Kinerja (Y)	0,001	<i>Linier</i>

Sumber: Data primer peneliti yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa pada pengujian linieritas data semua variabel mempunyai nilai sig. < 0,05. Disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang linier antar variabel.

4.1.7.3 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas memiliki tujuan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas (independen) dalam model regresi. Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas pada

model regresi. Berikut hasil dari pengujian yang telah dilakukan :

Tabel 4.13
Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	.722	1.384
Lingkungan Kerja	.687	1.457
Kepuasan Kerja	.579	1.728

a. Dependent Variable: Kinerja

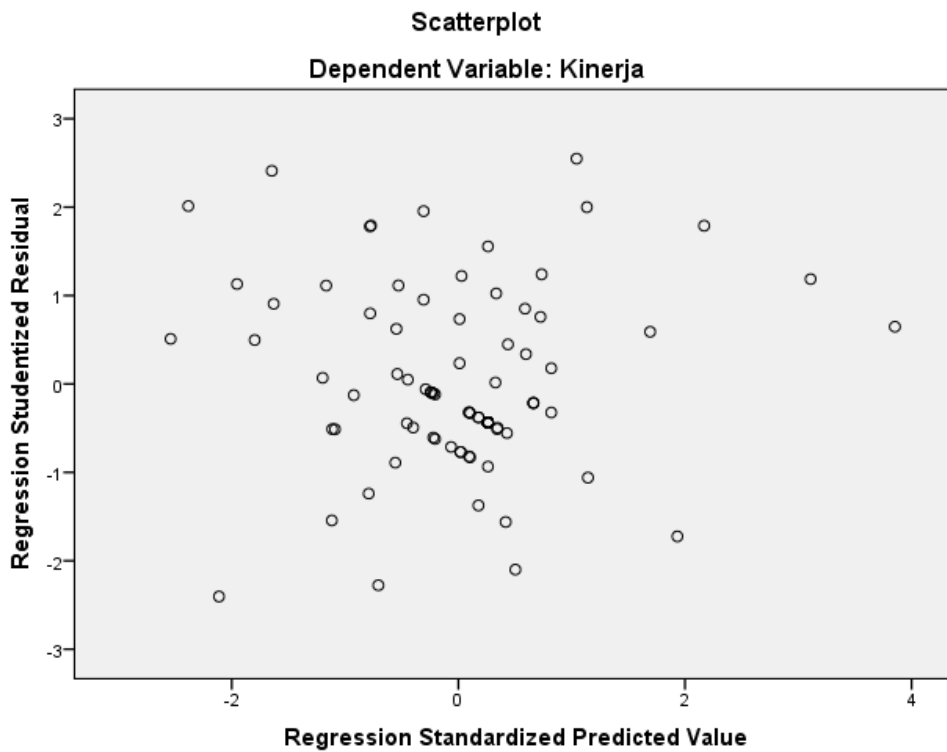
Sumber: Data primer peneliti yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa pada pengujian multikolonieritas data diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel motivasi kerja $0,722 > 0,1$, lingkungan kerja $0,687 > 0,1$, dan kepuasan kerja $> 0,1$ dengan nilai VIF < 10 . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas.

4.1.7.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji ada atau tidak kesamaan antara pengamatan satu dengan pengamatan yang lain pada suatu model regresi. Hasil uji dapat dilihat pada gambar grafik *scatterplot* dibawah ini:

Gambar 4.2
Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer peneliti yang diolah, 2023

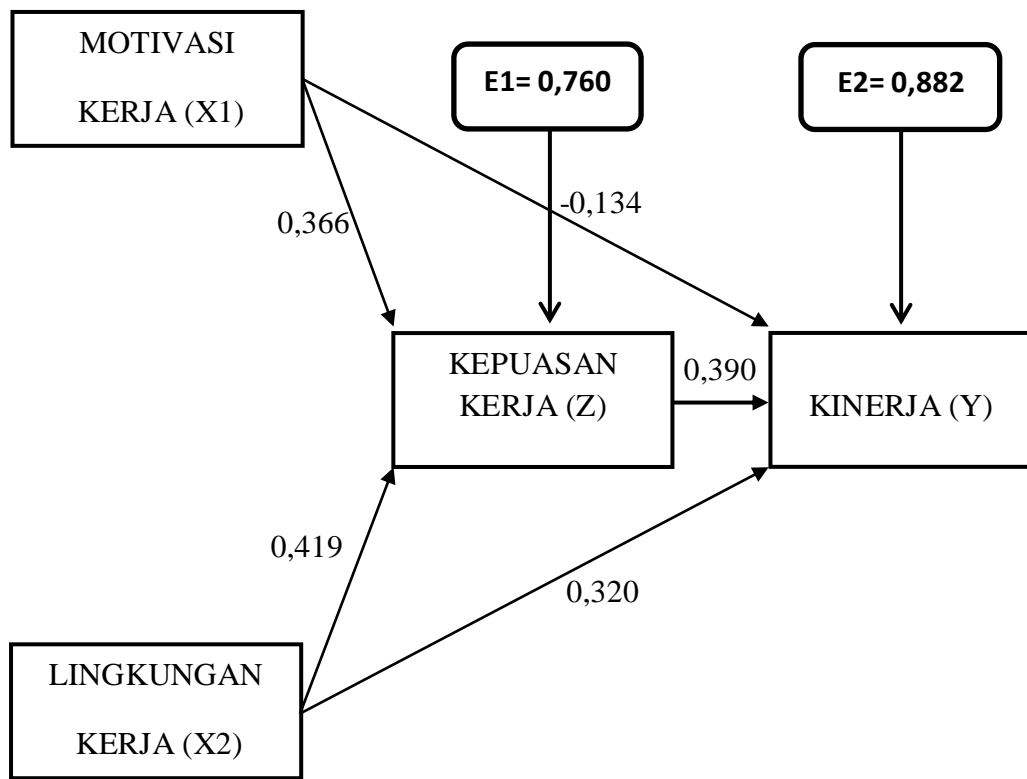
Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa gambar titik menyebar tak beraturan atau membentuk pola tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hesteroskesdatisitas.

4.1.8 Path Analysis

Metode *path analysis* (analisis jalur) digunakan untuk menguji hubungan antar variabel baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil pengembangan diagram analisis jalur dapat digambarkan seperti berikut:

Gambar 4.3

Model Pengembangan Analisis Jalur



Pada variabel motivasi kerja terdiri dari 5 indikator sebagai alat ukur yang disusun menjadi 8 item dalam kuisisioner, variabel lingkungan kerja terdiri dari 3 indikator sebagai alat ukur yang disusun menjadi 5 item dalam kuisisioner, variabel kepuasan kerja terdiri dari 6 indikator sebagai alat ukur yang disusun menjadi 9 item dalam kuisisioner, variabel kinerja pegawai terdiri dari 4 indikator sebagai alat ukur yang disusun menjadi 7 item dalam kuisisioner. Gambar diatas merupakan susunan dari dua persamaan struktural yang terdiri dari :

A. Analisis Jalur Struktural I

Pada analisis jalur struktural I ini digunakan menguji pengaruh dari variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap

kepuasan kerja. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Analisis Jalur Struktural I

Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		3.356	.001
	Motivasi Kerja	.366	4.151	.000
	Lingkungan Kerja	.419	4.757	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

R Square = 0,421

Sumber: Data primer peneliti yang diolah, 2023

Dari tabel 4.14 analisis jalur struktural I dapat diketahui pada variabel motivasi kerja memiliki nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan perolehan nilai *standardized coefficients* variabel motivasi kerja sebesar 0,366. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Selanjutnya, ditemukan pada variabel lingkungan kerja nilai nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan perolehan nilai *standardized coefficients* variabel motivasi kerja sebesar 0,419. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja.

Kemudian ditemukan nilai *R Square* sebesar 0, 421 yang dapat diartikan bahwa hasil pengaruh dari variabel motivasi kerja

dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 41,3%. Untuk menemukan nilai E1 dihitung dengan rumus $E1\sqrt{(1 - 0,421 = 0,760}$.

B. Analisis Jalur Struktural II

Pada analisis jalur struktural II ini digunakan menguji pengaruh dari variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Analisis Jalur Struktural II

Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		3.763	.000
	Motivasi Kerja	-.134	-1.279	.204
	Lingkungan Kerja	.320	2.973	.004
	Kepuasan Kerja	.390	3.324	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

R Square = 0,324

Sumber: Data primer peneliti yang diolah, 2023

Dari tabel 4.14 analisis jalur struktural II dapat diketahui pada variabel motivasi kerja ke kinerja memiliki nilai sig. sebesar $0,204 > 0,05$. Dengan perolehan nilai *standardized coefficients* variabel motivasi kerja sebesar -0,134. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja. Selanjutnya, ditemukan

pada variabel lingkungan kerja ke kinerja memiliki nilai t-hitung sebesar $0,004 < 0,05$. Dengan perolehan nilai *standardized coefficients* variabel lingkungan kerja sebesar 0,320. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja. Berikutnya, ditemukan pada variabel kepuasan kerja ke kinerja memiliki nilai sig. sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan perolehan nilai *standardized coefficients* variabel kinerja sebesar 0,390. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja.

Selanjutnya, ditemukan nilai *R Square* sebesar 0,324 yang dapat diartikan bahwa hasil pengaruh dari variabel motivasi kerja lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sebesar 32,4%. Untuk menemukan nilai E2 dihitung dengan rumus $E2\sqrt{(1 - 0,324)} = 0,822$. Sehingga dari paparan hasil diatas dapat dibuat tabel seperti berikut:

Tabel 4.16
Path Analysis

Pengaruh	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
X1 → Z	0,366	-	0,366

X2 → Z	0,419	-	0,419
Z → Y	0,390	-	0,390
X1 → Y	-0,134	-	-0,134
X2 → Y	0,320	-	0,320
X1 → Y	-0,134	0,142	0,008
X2 → Y	0,320	0,163	0,483

Sumber: Data primer peneliti yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 *path analysis* diketahui bahwa hasil uji variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan pengaruh total sebesar 0,366. Hasil uji variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan pengaruh total sebesar 0,419. Hasil uji variabel kepuasan kerja terhadap kinerja menghasilkan pengaruh total sebesar 0,008. Dan hasil uji variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan pengaruh total sebesar 0,483.

Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

H1 = Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Hipotesis ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh langsung dari variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan paparan hasil uji ditemukan bahwa nilai t-hitung sebesar $4,151 > t\text{-tabel } 1,987$. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dapat Diterima.

H2 = Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hipotesis ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh langsung dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan paparan hasil uji ditemukan bahwa nilai t-hitung sebesar $4,757 > t\text{-tabel } 1,987$. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat Diterima.

H3 = Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Hipotesis ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh langsung dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan paparan hasil uji ditemukan bahwa nilai t-hitung sebesar $3,324 > t\text{-tabel } 1,987$. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dapat Diterima.

H4 = Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Hipotesis ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh langsung dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja. Berdasarkan paparan hasil uji ditemukan bahwa nilai t-hitung sebesar $-1.279 < t\text{-tabel } 1,987$. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja dinyatakan Ditolak.

H5 = Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Hipotesis ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh langsung dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan paparan hasil uji ditemukan bahwa nilai t-hitung sebesar $2.973 > t\text{-tabel } 1,987$. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dapat Diterima.

H6 = Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Hipotesis ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh langsung dan tidak langsung atau melalui kepuasan kerja dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja. Berdasarkan paparan hasil uji ditemukan bahwa pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja sebesar $-0,134$. Sedangkan pengaruh tidak langsung didapatkan dari perkalian antara nilai *standardized coefficients* X1 terhadap Z dengan nilai *standardized coefficients* Z terhadap Y $0,366 \times 0,390 = 0,142$. Besarnya pengaruh langsung X1 terhadap Y sebesar $-0,134 +$ pengaruh tidak langsungnya $0,142 = 0,008$ (pengaruh total). Berdasarkan hasil tersebut, ditemukan pengaruh langsung ($-0,134$) dan pengaruh tidak langsung ($0,142$). Dapat diartikan pengaruh tidak langsung mempunyai nilai yang lebih besar dari pengaruh langsungnya. Artinya dengan melalui kepuasan kerja, motivasi kerja memiliki

hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dapat Diterima.

H7 = Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Berdasarkan paparan hasil uji ditemukan bahwa pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,320. Sedangkan pengaruh tidak langsung didapatkan dari perkalian antara nilai *standardized coefficients* X2 terhadap Z dengan nilai *standardized coefficients* Z terhadap Y $0,419 \times 0,390 = 0,163$. Besarnya pengaruh langsung X2 terhadap Y sebesar $0,320 +$ pengaruh tidak langsungnya $0,163 = 0,483$ (pengaruh total). Berdasarkan hasil tersebut, ditemukan pengaruh langsung (0,320) dan pengaruh tidak langsung (0,163). Dapat diartikan pengaruh langsung mempunyai nilai yang lebih besar dari pengaruh tidak langsungnya. Artinya dengan melalui kepuasan kerja, lingkungan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dinyatakan Ditolak.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) Karyawan *Trend Fashion*

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian telah diketahui bahwa motivasi kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Hal ini bisa dibuktikan dengan nilai signifikansi yang ditemukan sebesar $0,000 < 0,05$. Untuk itu dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan akan semakin tinggi pula tingkat kepuasannya.

Motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) ditemukan jawaban dengan prosentase tertinggi pada item yang menyatakan keberadaan rekan kerja yang ramah. Keberadaan rekan kerja yang ramah ini mampu membuat karyawan termotivasi dalam menjalankan pekerjaan hingga tercapai kepuasan dalam bekerja.

Hasibuan: (2012) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan suatu daya penggerak guna terciptanya keinginan seorang untuk melakukan sesuatu hal dalam upaya pada pencapaian kepuasan. Oleh sebab itu motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan seseorang dalam usaha pencapaian tujuan.

Hasil penelitian serupa ditemukan oleh Putu dan Antari (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Juniari, Riana dan Subudi: (2015) juga mendapati bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) Karyawan *Trend Fashion*

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian telah diketahui bahwa lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Hal ini bisa dibuktikan dengan nilai signifikansi yang ditemukan sebesar $0,000 < 0,05$. Untuk itu dapat dinyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada suatu perusahaan akan menaikkan tingkat kepuasan kerja karyawannya.

Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) ditemukan jawaban dengan prosentase tertinggi pada item yang menyatakan perasaan yang nyaman terhadap penataan fasilitas pada tempat kerja. Dengan penataan yang sesuai dan teratur secara ideal membuat karyawan saat bekerja merasa nyaman serta terpuasakan sehingga terhindar dari kejenuhan saat mendapati beban kerja.

Nitisemito (2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kondisi yang ada dalam tempat kerja ini akan mempengaruhi pekerjaannya, jika lingkungan kerja cukup kondusif kepuasan kerja dari karyawan akan terjaga.

Hasil penelitian serupa juga di temukan dalam penelitian Arianto dan Septiani (2021) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan

Adha, Qomariyah dan Hafidzi (2019) juga mendapatkan hasil yang sama bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan *Trend Fashion*

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian telah diketahui bahwa kepuasan kerja (Z) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini bisa dibuktikan dengan nilai signifikansi yang ditemukan sebesar $0,001 < 0,05$. Untuk itu dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap kinerja (Y) ditemukan jawaban dengan prosentase tertinggi pada item yang menyatakan kesesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki. Karyawan merasa bekerja sesuai bakat dan keahlian yang dimiliki sehingga kinerja mereka bisa maksimal.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2017) kepuasan kerja merupakan suatu yang umum seseorang terhadap pekerjaan yang dijalani sebagai pembeda antara banyaknya apa yang didapatkan dengan apa yang menjadi keyakinan untuk harus didapatkan. Jika karyawan mendapatkan apa yang ingin diraih maka kepuasan kerja tercapai. Dengan itu produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.

Azizah dan Supriyanto (2023) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa dengan situasi serta kondisi yang baik dalam lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan mengalami peningkatan.

Hasil serupa juga ditemukan oleh penelitian Febri Furqon Artadi (2015), kemudian juga Titik Rosita dan Tri Yuniati (2016) yang dalam penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) Karyawan *Trend Fashion*

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian telah diketahui bahwa motivasi kerja (X1) tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini bisa dibuktikan dengan nilai signifikansi yang ditemukan sebesar $0,204 > 0,05$. Untuk itu dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja dari karyawan belum mampu meningkatkan kinerjanya.

Motivasi yang ada pada karyawan *Trend Fashion* kurang mampu membuat kinerja mereka meningkat. Penghargaan, peningkatan karir serta tempat kerja yang aman kurang mampu membuat karyawan termotivasi sehingga tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka.

Motivasi merupakan sebuah rangkaian dari intensitas (*intensity*), arah (*direction*) dan upaya terus-menerus (*persistence*) individu menuju

tujuan perusahaan (Wibowo:2014). Perlunya motivasi karyawan dalam bekerja tidak lain dan tidak bukan ditujukan agar setiap karyawan dapat fokus dalam bekerja sehingga pekerjaan terselesaikan dengan baik.

Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Septiani (2021) memberikan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Namun hasil tersebut bertentangan oleh penelitian Auliana dan Supriyanto (2021) dan Basalamah, Yantu dan Podungge: (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

4.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan *Trend Fashion*

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian telah diketahui bahwa lingkungan kerja (X2) tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini bisa dibuktikan dengan nilai signifikansi yang ditemukan sebesar $0,004 > 0,05$. Untuk itu dapat dinyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada maka akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Keberadaan peralatan dan perlengkapan kerja yang memadai dengan penataan yang sesuai membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Hubungan yang harmonis antar karyawan juga menjadikan terjaganya kondusifitas yang baik pada tempat kerja. Sehingga

karyawan dapat memberikan performa terbaiknya dalam setiap pekerjaan dan menambah kinerja mereka menjadi lebih tinggi.

Sedarmayanti (2001) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti bagaimana kondisi fisik dari tempat bekerja, meliputi penerangan, suhu udara dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Adha, Qomariyah dan Hafidzi (2019) dan Sholihatun, Darmawan, Bagis (2021) menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4.2.6 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z) Karyawan *Trend Fashion*

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian telah diketahui bahwa melalui kepuasan kerja (Z), motivasi kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). hal ini bisa dibuktikan pada besarnya pengaruh langsung motivasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y) menghasilkan nilai *standardized coefficients* -0,134. Sedangkan pengaruh tidak langsungnya atau melalui kepuasan kerja (Z) sebesar 0,142. Untuk itu dapat dinyatakan motivasi kerja dengan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Adanya rekan kerja yang ramah serta saling membantu dalam hal pekerjaan ditambah dengan keahlian sesuai bidang kerja mampu

membuat kinerja karyawan meningkat. Karyawan mampu bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang maksimal.

Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu, motivasi menjadi pendorong untuk seseorang agar menyelesaikan pekerjaan.

Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian Sholihatun, Darmawan, Bagis (2021) mendapatkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi harus bisa memotivasi karyawan atau sumber daya manusia agar tercapai kepuasan kerja untuk meningkatkan produktivitas kinerja individu

4.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z) Karyawan *Trend Fashion*

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian telah diketahui bahwa melalui kepuasan kerja (Z), lingkungan kerja (X2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). hal ini bisa dibuktikan pada besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) menghasilkan nilai *standardized coefficients* 0,320. Sedangkan pengaruh tidak langsungnya atau melalui kepuasan kerja (Z) sebesar 0,163. Untuk itu dapat dinyatakan lingkungan kerja dengan

melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Dalam kondisi seperti kasus ini kepuasan kerja tidak menjadi hal yang sangat diperlukan, karena lingkungan kerja yang ada sudah mampu meningkatkan kinerja. Adanya fasilitas kerja yang aman dan nyaman, kondusifitas tempat kerja yang baik, terjalin hubungan yang harmonis antar pekerja, dan peralatan kerja yang menunjang menjadi suatu hal yang mampu membuat karyawan bekerja dengan maksimal sehingga pekerjaan terselesaikan sesuai bahkan melebihi hasil yang ditetapkan.

Bangun (2012: 229) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan syarat tertentu dapat dikatakan juga sebagai standar pekerjaan. Pengukuran ini dapat dilihat dengan kualitas kerjanya, jumlah hasil kerja yang didapatkan dan ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian Arianto (2022) diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja. Lingkungan kerja tempat pegawai bekerja tentunya sangat penting untuk menunjang produktifitas yang dihasilkan pegawai. Secara logika apabila lingkungan tempat pegawai bekerja tidak nyaman dan merasa puas untuk ditinggali maka akan mempengaruhi fokus dan hasil pekerjaan pegawai itu sendiri.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisa mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada *Trend Fashion* Blitar dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Trend Fashion* Blitar. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang ada pada diri karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerjanya.
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Trend Fashion* Blitar. Dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada akan meningkatkan kepuasan kerjanya.
3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Trend Fashion* Blitar. Dapat diartikan bahwa semakin karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan maka kinerjanya akan meningkat.
4. Motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Trend Fashion* Blitar. Dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang ada pada diri karyawan belum mampu meningkatkan kinerjanya.
5. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Trend Fashion* Blitar. Dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka karyawan memberikan performa terbaiknya sehingga akan meningkatkan kinerjanya.
6. Motivasi kerja mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dengan melalui kepuasan kerja karyawan *Trend Fashion* Blitar. Dapat diartikan bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi maka akan mencapai kepuasan kerja yang nantinya akan meningkatkan kinerja.

7. Lingkungan kerja secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan melalui kepuasan kerja karyawan *Trend Fashion* Blitar. Dapat diartikan bahwa tanpa kepuasan kerja, lingkungan kerja yang nyaman maka akan mencapai peningkatan kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditarik kesimpulan, maka saran yang diberikan oleh peneliti seperti berikut:

1. Bagi Perusahaan *Trend Fashion* Blitar

Hasil dari penelitian ini dapat dibuat Perusahaan *Trend Fashion* Blitar sebagai bahan pertimbangan dalam rangka peningkatan kinerja karyawannya. Pihak perusahaan disarankan untuk selalu memperhatikan fasilitas kerja karyawannya sehingga karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja, kemudian memperhatikan keahlian karyawan apakah sudah sesuai pada bidang pekerjaannya hingga pada akhirnya kinerja mereka akan lebih baik lagi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang serupa, disarankan agar menambah variabel lain selain variabel yang sudah ada pada penelitian ini dan masih ada kaitan sehingga akan memperoleh hasil yang lebih variatif serta dapat menambah acuan untuk penelitian yang serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha. Qomariyah. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jembe*. Jurnal Penelitian IPTEKS. Vol 4 No 1
- Ahyari, Agus. (1994). *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE
- Alex S. Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalia : "Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Ed. 3. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Annisa, Nurma Firstania Rizki., Supriyanto, Achmad Sani (2021), *The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The Department of Transportation of Blitar City)*, THE American Journal of Humanities and Social Sciences Research (THE AJHSSR), Volume-04, Issue-03, pp-355-362
- Arianto, Septiani. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Keuangan dan Pemasaran. Vol 1 No 2.
- Arifin Tahir.(2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Artadi, Febri Furqon. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari*. S1 thesis, Manajemen.
- Auliana, Shanti, Supriyanto, Achmad Sani, dan Harini. Sri. (2021) *Understanding Teacher Performance Through Leadership Role, Work Environment, and Work Motivation*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 6 No. 2
- Azizah, Rizka Nurul dan Supriyanto, Achmad Sani. (2023) *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 12 No. 1
- Bachtiar, Doni. (2012). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Aqua tirta investama di klaten*. Under Graduates thesis, Universitas Negeri Semarang.
- Bachtiar, Doni. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aqua Tirta Investama di Klaten*, Volume 1, No,1.
- Basalamah, Muhammad Rizal, Yantu, dan Podungge .(2022). *Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo* .Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Vol 5 No 2.

- Bintoro M,T, Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: GAVA MEDIA
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media
- Camilleri, E., & Van Der Heijden, B. I. (2007). *Organizational commitment, public service motivation, and performance within the public sector*. Public performance & management review,
- Chrisnanda, Dody (2017) *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mas Sumbiri*. Skripsi thesis, Sanata Dharma University.
- Dody Chrisnanda, (2017).*Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mas Sumbiri*, Skripsi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma,
- Furqon Artadi, Febri. (2015). *Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari*, Skripsi, Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta,
- Gibson, James L. (1997). *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan ke Tigabelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Iskander. (2012). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kabupaten Kendal*.Jurnal Edukasi Manajemen.Vol 1 No 2.
- Juniari.Subudi.(2015). *Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali*.Jurnal Ekonomi dan Bisnis.Vol 4 No 11. Universitas Udayana
- Khairiyah.Syaima.(2013). *Pengaruh kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera*..Jurnal Elektronik Vol 5.
- Kristine, E. (2017). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai alih daya (outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa*. Jurnal EKSEKUTIF, Vol. 14 No.2
- Larasati, Sindi., Gilang, Alini. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)*. Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol V, No 3

- Mangkunegara Anwar P. (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung; Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira Sjafrri. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.Bogor : Ghalia Indonesia
- Murdianto, Balqisyia Islammita dan Supriyanto, Achmad Sani. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja Pada PT. Interglobal Electric Parts Gresik*. The American Journal of Humanities and Social Sciences Research Vol. 5 No. 2
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Potu Aurelia.(2013). *Kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja Pengaryg terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*.Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol 1 No 4. Universitas Sam Ratulangi
- Putra.(2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)*.Jurnal Administrasi Bisnis.Vol 6 No 1.
- Rival Zainal, dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers
- Santika, Antari.(2019). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Lpd Desa Adat Kerobokan*.Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol 25 No 1.Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Triatma Mulya
- Sarwono, Jonathan. (2016). Teori Analisis Jalur/*Path Analysis*. www.jonathansarwono.info. Diakses tanggal 22 September 2022
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*; Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono, (2009). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D Metode*”. Bandung: Alfabeta,
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung.
- Supriyanto, Achmad sani & Maharani, Vivin. (2019). *Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Disertasi, Dan Dilengkapi Dengan contoh Artikel*. Malang: Intelegensia Media

- Supriyanto, Achmad Sani & Vivin Maharani. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Sutrisno, Edy. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Mediagroup
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- SyukriItam, Mukhlis.(2021). *The Effect Of Motivation And Leadership On Work Performance And Its Impact On Organizational Performance of Environment Department Of Pidie Jaya*. International Journal of Business Management and Economic. Vol 4 No 4.
- Veithzal, Zainal., Ramly, Mutis, dan Arafah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wallace, Patricia., Jeffrey H. Goldstein, Peter Nathan. *Introduction to psychology*. Dubque, IA: Wm. C. Brown.
- Westerman, James W. dan Yamamura Jeanne H. (2007). *Generational Preferences for Work Environment Fit: Effect on Employee Outcomess*. Career Development International Vol. 12 No. 2
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner

ANGKET KUISISIONER

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN *TREND FASHION* KABUPATEN BLITAR

No Responden :

A. Identitas Responden

Berikan tanda check list (\checkmark) sesuai dengan jawaban Bapak/ Ibu pilih, kecuali untuk kolom usia.

1. Jenis kelamin : () laki-laki () perempuan
2. Usia : Tahun
3. Pendidikan Terakhir : () SMP/Sederajat () D3
() SMA/Sederajat () D4/S1
4. Masa Kerja : () < 1 Tahun () 3-5 Tahun
() 1-3 Tahun () > 5 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda centang (\checkmark) pada kolom pilihan jawaban yang paling sesuai, dengan ketentuan:

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

2. Anda hanya diperkenankan memberikan centang pada satu jawaban.
3. Kerahasiaan jawaban anda menjadi tanggungjawab peneliti.

1. Variabel Motivasi

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari keluarga					
2	Saya bekerja dengan fasilitas kerja yang aman					
3	Saya mendapatkan jaminan kesehatan dari tempat kerja					
4	Saya menjalin kerja sama dan saling membantu dalam hal pekerjaan pada sesama rekan kerja					
5	Rekan kerja bersikap ramah terhadap saya					
6	Saya mendapatkan pujian atas keberhasilan pekerjaan yang telah saya lakukan.					
7	Saya mendapatkan penghargaan ketika mendapatkan hasil yang maksimal					
8	Saya memperoleh peningkatan karir					

2. Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Kondusifitas tempat kerja saya cukup baik					
2	Saya merasa nyaman bekerja karena penataan fasilitas pada tempat kerja yang sesuai					
3	Peralatan kerja yang ada cukup canggih dan sangat memudahkan pekerjaan saya					

4	Perlengkapan fasilitas kerja yang cukup memadai					
5	Terjalin hubungan yang harmonis dalam tempat kerja					

3. Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya merasa senang atas besarnya nama baik perusahaan					
2	Saya selalu ikut andil dalam menjaga nama baik perusahaan					
3	Saya bekerja sesuai bidang keahlian yang saya miliki					
4	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai aturan dan SOP yang ada					
5	Saya selalu mempunyai cara unik tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Pemimpin selalu memotivasi dan memberikan contoh					
7	Pemimpin yang selalu memperhatikan bawahan dengan baik					
8	Saya mendapatkan gaji yang cukup untuk menghidupi keluarga saya					
9	Bonus, intensif, dan tunjangan yang memadai					

4. Variabel Kinerja

No	Deskripsi	STS	TS	R	S	SS
1	Saya berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditargetkan.					
2	Saya selalu bekerja dengan mengikuti prosedur dan menyelesaikan tugas dengan baik dan sempurna					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Saya melaporkan hasil pekerjaan dengan tepat waktu					
5	Saya tidak pernah melakukan kesalahan yang fatal dalam bekerja					
6	Saya tidak banyak melakukan kecerobohan yang mengakibatkan kesalahan dalam pekerjaan					
7	Tugas yang saya kerjakan sesuai keahlian saya					

Lampiran 2: Jawaban Kuisisioner

MOTIVASI KERJA (X1)								LINGKUNGAN KERJA (X2)				
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4
4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	2	3	4	5	3	4
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3
3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3
3	3	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	4
3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3
4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4

4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	3	2	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4
4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2
3	3	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	5	5	4	5	3	4	2	3	3
4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4
4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4
3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4
4	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4

KEPUASAN KERJA (Z)									KINERJA (Y)						
Z. 1	Z. 2	Z. 3	Z. 4	Z. 5	Z. 6	Z. 7	Z. 8	Z. 9	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7
4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3
5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3
4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5
5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4
4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	2
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3
4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5
3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4
4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4
4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4

Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Variabel Motivasi Kerja

Correlations

		Motivasi Kerja
X1.1	Pearson Correlation	.353**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	89
X1.2	Pearson Correlation	.281**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	89
X1.3	Pearson Correlation	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X1.4	Pearson Correlation	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X1.5	Pearson Correlation	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X1.6	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X1.7	Pearson Correlation	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X1.8	Pearson Correlation	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	89

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

Variabel Lingkungan Kerja

Correlations

		Lingkungan Kerja
X2.1	Pearson Correlation	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X2.2	Pearson Correlation	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X2.3	Pearson Correlation	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X2.4	Pearson Correlation	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X2.5	Pearson Correlation	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	89

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

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

Variabel Kepuasan Kerja

Correlations

		Kepuasan Kerja
Z.1	Pearson Correlation	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Z.2	Pearson Correlation	.604**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Z.3	Pearson Correlation	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Z.4	Pearson Correlation	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Z.5	Pearson Correlation	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Z.6	Pearson Correlation	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Z.7	Pearson Correlation	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Z.8	Pearson Correlation	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Z.9	Pearson Correlation	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	89

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

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

Variabel Kinerja

Correlations

		Kinerja
Y.1	Pearson Correlation	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Y.2	Pearson Correlation	.577**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Y.3	Pearson Correlation	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Y.4	Pearson Correlation	.526**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Y.5	Pearson Correlation	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Y.6	Pearson Correlation	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Y.7	Pearson Correlation	.505**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Kinerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	89

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

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

Uji Reabilitas

Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	8

Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.708	5

Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	9

Variabel Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	7

Lampiran 4 : Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98706331
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		1.251
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087

a. Test distribution is Normal.

Uji Linieritas

ANOVA Table

		df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between (Combined)	9	25.991	7.325	.000
Lingkungan	Groups Linearity	1	121.571	34.263	.000
Kerja	Deviation from Linearity	8	14.043	3.958	.001
	Within Groups	79	3.548		
	Total	88			

ANOVA Table

		df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between (Combined)	9	25.991	7.325	.000
Lingkungan	Groups Linearity	1	121.571	34.263	.000
Kerja	Deviation from Linearity	8	14.043	3.958	.001
	Within Groups	79	3.548		
	Total	88			

ANOVA Table

			df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between	(Combined)	14	18.686	5.474	.000
Kepuasan	Groups	Linearity	1	126.867	37.164	.000
Kerja		Deviation from Linearity	13	10.365	3.036	.001
	Within Groups		74	3.414		
	Total		88			

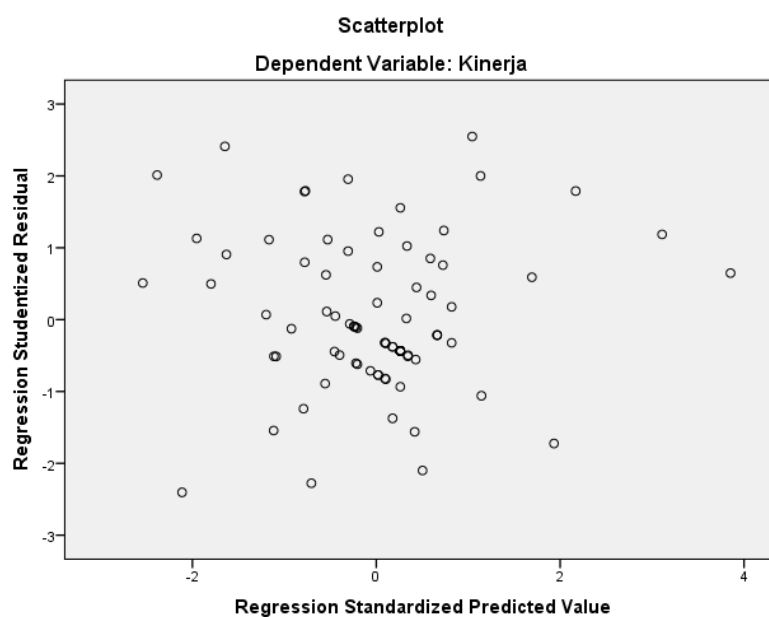
Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1 (Constant)		3.763	.000		
Motivasi Kerja	-.134	-1.279	.204	.722	1.384
Lingkungan Kerja	.320	2.973	.004	.687	1.457
Kepuasan Kerja	.390	3.324	.001	.579	1.728

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 5 : Uji Hipotesis

X1 dan X2 terhadap Z

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.421	.408	2.180

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	297.243	2	148.621	31.285	.000 ^b
	Residual	408.555	86	4.751		
	Total	705.798	88			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.725	3.196		3.356	.001
	Motivasi Kerja	.368	.089	.366	4.151	.000
	Lingkungan Kerja	.670	.141	.419	4.757	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

X1, X2, dan Z terhadap Y

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 ^a	.324	.300	2.022

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.764	3	55.588	13.599	.000 ^b
	Residual	347.461	85	4.088		
	Total	514.225	88			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.865	3.153		3.763	.000
	Motivasi Kerja	-.115	.090	-.134	-1.279	.204
	Lingkungan Kerja	.437	.147	.320	2.973	.004
	Kepuasan Kerja	.332	.100	.390	3.324	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

