

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA YANG BERIMBAS PADA KINERJA KARYAWAN DI  
SDI ROUDLOTUL JANNAH SIDOARJO**

**ACHMAD ANDY AFIF**

**NIM : 16210162**

**PRODI MANAJEMEN  
STIE MAHARDHIKA SURABAYA  
2019**

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the direct effect of motivation, work environment and job satisfaction on employee performance, and to determine the indirect effect of Motivation and Work Environment on employee performance through Job Satisfaction at SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo*

*This research uses quantitative research with a population of 150 employees, using the Slovin formula, the research sample is obtained by 100 respondents, data analysis using path analysis using SPSS software.*

*The results showed that motivation had a significant effect on employee job satisfaction at SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo. The work environment has a significant effect on employee job satisfaction at SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo. Motivation has no significant effect on employee performance at SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo. The work environment has a significant effect on the performance of employees at SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo. Job satisfaction has a significant effect on employee performance at SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo. Motivation has no significant effect on employee performance through job satisfaction at SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo, with the value of indirect influence greater than the direct influence through job satisfaction. The work environment influences employee performance through job satisfaction at SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo, with the value of direct influence greater than the indirect effect through job satisfaction.*

**Keywords: Work Environment, Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Pada saat ini sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, yang berperan dalam bidang pembangunan, baik pembangunan secara mental maupun pembangunan secara material untuk kemajuan bangsa. Untuk itu, Kualitas sumber daya manusia di Indonesia harus dapat ditingkatkan dari tahun ke tahun. Peningkatan tersebut bukan karena alasan, di Indonesia sendiri mempunyai potensi alam melimpah yang nantinya dapat dikelola oleh sumber daya manusia untuk meningkatkan berbagai sektor. Adapun peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat ditunjukkan dengan mempunyai sumber daya manusia mengelola sumber daya alam di Indonesia yang melimpah.

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain, guru sebagai subyek pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. Harus diakui bahwa guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan tanpa mengesampingkan penunjang lain. Meskipun fasilitas pendidikannya lengkap dan canggih, namun bila tidak ditunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas, maka mustahil akan menimbulkan

proses belajar dan pembelajaran yang maksimal.

Untuk itu agar proses belajar mengajar dapat berjalan maksimal maka diperlukannya tenaga pendidikan dan faktor pendukung yang lain agar dapat bekerja secara maksimal. Kinerja secara umum merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja dapat diukur dengan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran, kerjasama dalam kelompok kerja, pemahaman dan kemampuan dalam bekerja dan evaluasi diri dalam mencapai prestasi.

Sekolah Dasar Islam Roudlotul Jannah Sidoarjo merupakan sekolah dasar yang menerapkan system terintegrasi dengan pendekatan tematik yang berspektif Internasional. Sekolah ini tidak hanya mengembangkan aspek akademis saja tetapi juga membentuk karakter serta kepribadian anak sesuai dengan nilai-nilai islami sehingga anak tidak hanya mempunyai kecerdasan intelektual saja tetapi juga mempunyai kecerdasan emosional dan spiritual. Untuk itu diperlukan tenaga pendidikan dan tenaga penunjang yang berkualitas.

Sebagai lembaga pendidikan yang mempunyai banyak siswa dan banyak tenaga kerja SDI Roudlotul Jannah tidak lepas dari masalah Sumber Daya Manusia. Berbagai faktor mempengaruhi kinerja sumber daya manusia motivasi yang diterima oleh setiap tenaga pengajar serta keadaan lingkungan kerja disekolah SDI Roudlotul Jannah, lingkungan yang nyaman yang sesuai dengan keinginan tenaga

pengajar akan membuat guru semakin bersemangat dalam menjalankan kewajibannya.

Motivasi yang diterima oleh setiap karyawan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, faktor Lingkungan kerja juga perlu diperhatikan. Lingkungan kerja yang nyaman dan memadai yang dapat menunjang aktivitas karyawan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya karyawan akan sulit untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini, sehingga loyalitas karyawan pada perusahaan akan meningkat seiring lingkungan kerja yang nyaman dan memadai yang disediakan oleh perusahaan atau SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja (Sunyoto:2015).

Tersedianya lingkungan kerja yang memadai sesuai dengan harapan karyawan akan membuat karyawan termotivasi untuk dapat bekerja secara maksimal yang akan membuat karyawan merasa puas, baik kepuasan terhadap lingkungan kerja lembaga pendidikan yang memadai serta motivasi yang didapatkan dari pihak lembaga pendidikan khususnya Kepala Sekolah maupun sesama karyawan yang sesuai dengan harapan masing-masing guru, sehingga apabila karyawan telah merasa puas maka diharapkan tujuan utama

lembaga pendidikan akan tercapai dengan mudah.

Menurut Wibowo (2015:131) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang berimbas pada Kinerja Karyawan di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo”**.

#### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo ?
6. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

melalui kepuasan kerja di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo ?

7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo?

## **LANDASAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Veithzal Rivai (2014:4) manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Sedangkan menurut Garry Dessler (2015:4) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek didalam menggerakkan sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2012:5) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan.

### **Motivasi**

Menurut Handoko (2015:249) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, dan memelihara perilaku manusia. Sedangkan Menurut Nawawi (2011:351) Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut Winardi (2015:322) Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Dadang (2013:15) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap

pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Edy Sutrisno (2014 : 75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Mangkunegara (2013:117) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat.

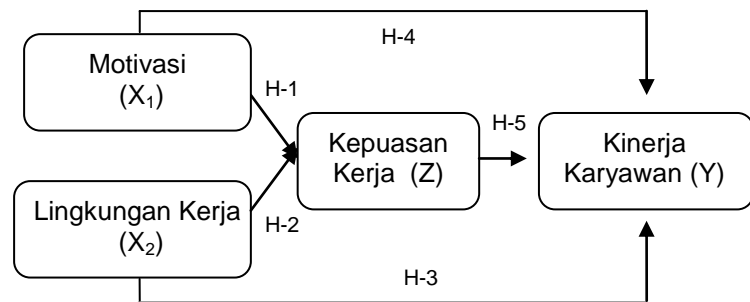
### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Widodo (2015:131). Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Marwansyah (2016:229) Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Widodo (2015:131) Kinerja

adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

### Kerangka Konseptual



## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Peneliti ini mempergunakan Metode analisis kuantitatif

### Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo yaitu sebanyak 150 karyawan.

Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

dimana :

n : ukuran sampel

N : Jumlah Populasi

e : Posisi yang ditetapkan (5%)

Berdasarkan rumus tersebut maka jumlah sampel yang akan diteliti yaitu

$$n = \frac{152}{1+152(0.05)^2}$$

$$n = 110,14$$

Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 110.14 atau dibulatkan menjadi 110 responden.

### Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah :

variabel bebas adalah Motivasi dan Lingkungan Kerja.

variabel terikat adalah Kinerja Karyawan.

variabel *intervening* adalah Kepuasan Kerja.

**Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian adalah :

1. Kuesioner
2. Dokumentasi

**ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Uji Hipotesis**

**Uji t**

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan regresi dengan program SPSS 23.0 diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini.

**Tabel Coefisien X terhadap Z**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.990	1.718		-1.158	.249
Motivasi	.493	.080	.417	6.185	.000
Lingkungan Kerja	.578	.073	.536	7.950	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil yang terlihat di tabel *coefficient* di atas, dapat dilihat nilai beta hasil dari data untuk variable Motivasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.417 dan besaran t hitung 6.185 dengan besaran sig sebesar 0.000, karena sig < 0.050, maka dapat disimpulkan variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan besaran pengaruh sebesar 0.417 atau 41.7%. untuk variabel Lingkungan

Kerja terhadap Kepuasan Kerja nilai hasil dari beta sebesar 0.536 dan besaran thitung 7.950 dengan besaran sig sebesar 0.000, karena sig < 0.050, maka dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan besaran pengaruh sebesar 0.536 atau 53.6%.

**Tabel Coefisien X dan Z terhadap Y**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.290	1.707		4.857	.000
Motivasi	.087	.092	.091	.948	.345
Lingkungan Kerja	.274	.090	.315	3.033	.003
Kepuasan Kerja	.203	.095	.251	2.123	.036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil yang terlihat di tabel *coefficient* di atas, dapat dilihat nilai hasil dari beta untuk variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.091 dan besaran thitung 0.948 dengan besaran sig sebesar 0.345, karena sig > 0.050, maka dapat disimpulkan variabel Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan besaran pengaruh sebesar 0.091 atau 9.1%. untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan nilai hasil dari beta sebesar 0.315 dan besaran thitung 3.033 dengan besaran sig sebesar 0.003, karena sig < 0.050, maka dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan besaran pengaruh sebesar 0.315 atau 31.5%. untuk variabel Kepuasan

Kerja terhadap Kinerja Karyawan nilai hasil dari beta sebesar 0.215 dan besaran thitung 2.133 dengan besaran sig sebesar 0.036, karena  $sig < 0.050$ , maka dapat disimpulkan variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan besaran pengaruh sebesar 0.215 atau 21.5%.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  besarnya antara 0 sampai dengan 1. Semakin tinggi nilai  $R^2$ , hal tersebut menunjukkan semakin besar pengaruh variabel *independen* terhadap perubahan atau peningkatan variabel dependen. Jika nilai  $R^2$  sama dengan 1, maka variabel independen berpengaruh secara sempurna terhadap variabel dependen.

Adapun hasil Uji Koefisien Determinasi yang dilakukan dengan *software* SPSS dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Koefisien Determinasi X terhadap Z**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 <sup>a</sup>	.523	.514	1.347

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

Sumber : *Output* SPSS

Dari tabel di atas diketahui R square ( $R^2$ ) sebesar 0,523 atau 52.3% yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi pengaruh dari variabel bebas Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di SDI

Roudlotul Jannah Sidoarjo relative besar, sedangkan sisanya 47.7%% dikonstrubusi oleh faktor lain.

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0.723 atau 72.3%. Hasil ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas tersebut secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo.

**Koefisien Determinasi X dan Z terhadap Y**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.543 <sup>a</sup>	.295	.275	1.330

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

Dari tabel di atas diketahui R square ( $R^2$ ) sebesar 0,295 atau 29.5% yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi pengaruh dari variabel bebas Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo relative kecil, sedangkan sisanya 70.5% dikonstrubusi oleh faktor lain.

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0.543 atau 54.3%. Hasil ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas

tersebut secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo.

### Uji Sobel

Suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (independen) dan variabel criterion (dependen). Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variable intervening (Z). Pengaruh tidak langsung X ke Z melalui Y dihitung dengan cara mengalikan jalur  $X \rightarrow Z$  (a) dengan jalur  $Z \rightarrow Y$  (b) atau  $ab$ . Jadi koefisien  $ab = (c - c')$ , di mana  $c$  adalah pengaruh X terhadap Z tanpa mengontrol Y, sedangkan  $c'$  adalah koefisien pengaruh X terhadap Z setelah mengontrol Y. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan  $S_a$  dan  $S_b$ , besarnya standar error tidak langsung (*indirect effect*)  $S_{ab}$  dihitung dengan rumus sobel berikut ini :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$S_a$  = Standar *error* koefisien a

$S_b$  = Standar *error* koefisien b

b = Koefisien variabel mediasi

a = Koefisien variabel bebas

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien  $ab$  dengan rumus sebagai berikut :

$$t = ab/s_{ab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dibandingkan dengan nilai t tabel dan jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh intervening.

a. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0.251^2 \cdot 0.691^2) + (0.417^2 \cdot 0.840^2) + (0.691^2 \cdot 0.840^2)}$$

$$S_{ab} = 0.030 + 0.337 + 0.123$$

$$S_{ab} = 0.490$$

$$t = ab/S_{ab}$$

$$t = (0.417 \times 0.251) / 0.490$$

$$t = 0.2136$$

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai t sebesar 0.2136, karena nilai t yang diperoleh sebesar  $0.2136 < 1.9826$  dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi hubungan pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

b. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0.251^2 \cdot 0.691^2) + (0.536^2 \cdot 0.840^2) + (0.691^2 \cdot 0.840^2)}$$

$$S_{ab} = 0.030 + 0.203 + 0.123$$

$$S_{ab} = 0.356$$

$$t = ab/S_{ab}$$

$$t = (0.536 \times 0.251) / 0.490$$

$$t = 0.3779$$

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai t sebesar 0.3779, karena nilai t yang diperoleh sebesar  $0.3779 < 1.9826$  dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa Kepuasan tidak mampu memediasi hubungan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

### Analisis Jalur / Path Analysis

Dalam penelitian ini ada 2 buah persamaan struktur yang akan dihitung dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi, korelasi dan perhitungan pengaruh hasil kontribusi analisis jalur. Dua persamaan structural tersebut.

a. Persamaan Struktur Satu

$$Z = PZX_1 + PZX_2 + \Sigma_1$$



b. Persamaan Struktur Dua

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \Sigma_2$$

Berdasarkan tabel *Coefisien* dapat diketahui persamaan yang terbentuk dengan melihat nilai B kolom *Unstandardized Coefficients* adalah sebagai berikut:

$$Z = 0.691 + 0.493X_1 + 0.578X_2$$

$$Y = 0.840 + 0.087X_1 + 0.274X_2 + 0.203Z$$

Keterangan:

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Lingkungan Kerja

Z = Kepuasan Kerja

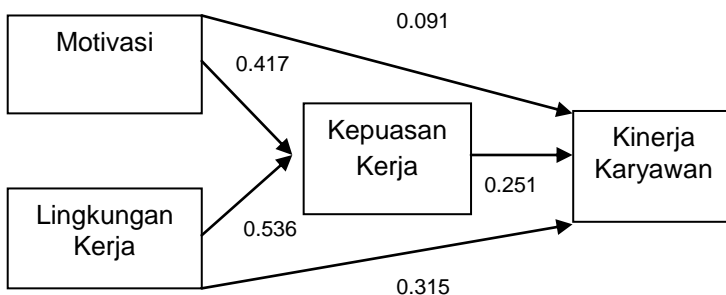
Y = Kinerja Karyawan

$$\Sigma_1 = \sqrt{(1-r^2)} = \sqrt{(1-0.523)} = 0.691$$

$$\Sigma_2 = \sqrt{(1-r^2)} = \sqrt{(1-0.295)} = 0.840$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel *coefisien* di atas juga dapat diketahui kausal empiris antara variabel yang terbentuk dengan melihat nilai pada kolom *Standardized Coefficients Beta* adalah :



**Perhitungan Pengaruh Hasil Kontribusi Analisis Jalur**

Perhitungan Pengaruh Hasil Kontribusi Analisis Jalur berdasarkan :

a. Pengaruh hasil Kontribusi struktur satu.

1. Kontribusi Motivasi ( $X_1$ ) yang secara langsung mempengaruhi Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 0.417 atau 41.7%
2. Kontribusi Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) yang secara langsung mempengaruhi Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 0.536 atau 53.6%

b. Pengaruh hasil Kontribusi struktur dua (Pengaruh Langsung)

1. Kontribusi Motivasi ( $X_1$ ) yang secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.091 atau 9.1%.
2. Kontribusi Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) yang secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.315 atau 31.5%.
3. Kontribusi Kepuasan Kerja (Z) yang secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.251 atau 25.1%.

c. Pengaruh hasil Kontribusi struktur dua (pengaruh tidak langsung)

1. Pengaruh tidak langsung variabel Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar  $0.417 \times 0.251 = 0.105$  atau 10.5%.
2. Pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar  $0.536 \times 0.251 = 0.135$  atau 13,5%.

**Pembahasan**

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo.**

Berdasarkan pengujian partial (uji t) dengan menggunakan

*software* SPSS (*Statistical Package For Social Science*) yang telah dilakukan di atas, diperoleh nilai sig untuk variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja adalah sig 0.000, nilai tersebut  $< 0.050$ , maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi yang diterima oleh karyawan memberikan dampak yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo. Motivasi tersebut berbentuk kerjasama sesama karyawan untuk meningkatkan mutu pendidikan sehingga hasil kerja atau hasil dari pengajaran dapat bermanfaat bagi peserta didik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti, jadi hipotesis diterima, hasil koefisien yang positif menunjukkan bahwa apabila motivasi yang diterima oleh karyawan meningkat, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi yang diterima oleh setiap karyawan..

#### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo.**

Berdasarkan pengujian partial (uji t) dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package For Social Science*) yang telah dilakukan di atas, diperoleh nilai sig untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah sig 0.000, nilai tersebut  $< 0.050$ , maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh

signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja yang tersedia di SDI roudlotul Jannah Sidoarjo dapat memberikan dampak yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga lingkungan kerja perlu dijaga agar karyawan terus merasa puas atas tersedianya lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dapat berupa bangunan kelas tempat bekerja dan memberikan pengajaran serta fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh pihak sekolah yang telah memadai dan sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan akan memberikan kepuasan tersendiri.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti, jadi hipotesis diterima. Hasil koefisien yang positif menunjukkan bahwa apabila nilai lingkungan kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan pula, sehingga menjaga lingkungan kerja perlu dilakukan oleh pihak SDI, agar kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan.

#### **Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo.**

Berdasarkan pengujian partial (uji t) dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package For Social Science*) yang telah dilakukan di atas, diperoleh nilai sig untuk variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sig 0.345, nilai tersebut  $> 0.050$ , maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh tidak signifikan

terhadap Kinerja Karyawan Di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang ada dalam diri masing-masing karyawan terutama yang berkaitan dengan motivasi karyawan untuk menduduki jabatan tertentu di Sekolah tidak dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, karena hasil jawaban responden yang tidak setuju terhadap pernyataan tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang besar tersebut dapat berupa peningkatan kinerja maupun kemauan karyawan untuk terus secara bersama-sama membantu kepala sekolah dan semua karyawan untuk kemajuan sekolah serta mutu pendidikan saat ini yang dapat bermanfaat bagi semua siswa.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti, jadi hipotesis ditolak, hasil koefisien yang positif menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami kenaikan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan pula, untuk itu perlu adanya motivasi yang besar dari setiap karyawan dalam dunia pendidikan agar kinerja yang dicapai dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu.

#### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo.**

Berdasarkan pengujian partial (uji t) dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package For Social Science*) yang telah dilakukan di atas, diperoleh nilai sig untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sig 0.003, nilai tersebut  $< 0.050$ ,

maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tersedia di lingkungan sekolah baik dalam bentuk fisik seperti bangunan maupun dalam bentuk non fisik seperti hubungan yang baik antar sesama karyawan telah memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja ini perlu dijaga dan ditingkatkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti, jadi hipotesis diterima, hasil koefisien yang positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik mengalami kenaikan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan pula, sebaliknya apabila lingkungan kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan ikut menurun.

#### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo.**

Berdasarkan pengujian partial (uji t) dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package For Social Science*) yang telah dilakukan di atas, diperoleh nilai sig untuk variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sig 0.036, nilai tersebut  $< 0.050$ , maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan SDI baik kepuasan atas

pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian masing-masing karyawan maupun pekerjaan yang banyak tantangan dapat memberikan dampak yang besar bagi kinerja karyawan serta kepuasan kerja akan upah maupun gaji yang diterima oleh setiap karyawan juga mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti, jadi hipotesis diterima. Hasil penelitian yang positif menunjukkan bahwa apabila nilai kepuasan kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan pula, sebaliknya apabila kepuasan kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan pula. Kepuasan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga kepuasan kerja perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan terus membaik.

#### **Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo.**

Berdasarkan hasil analisis di atas mengenai pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja didapatkan hasil bahwa Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo. Artinya bahwa ada pengaruh yang besar antara

motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, kepuasan kerja dapat digunakan sebagai variabel *intervening* karena nilai pengaruh secara tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsung. Sehingga dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan maka kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan kepuasan kerja yang berasal dari motivasi yang diterima karyawan. Hal ini tidak sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti, jadi hipotesis tolak.

Kontribusi pengaruh secara langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 9.1%, sedangkan Pengaruh tidak langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah sebesar 10.5%, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara tidak langsung dengan menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja hasilnya lebih baik dari pada tidak menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja dengan hasil kontribusi sebesar 10.5%.

#### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo.**

Berdasarkan hasil analisis di atas mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja didapatkan hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo. Artinya bahwa ada pengaruh yang besar antara lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak dapat digunakan sebagai variabel perantara (*intervening*) antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dengan tidak adanya kepuasan kerja maka pengaruh lingkungan kerja semakin kuat terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti, jadi hipotesis diterima.

Kontribusi pengaruh secara langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 31.5%, sedangkan Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah sebesar 13.5%, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja hasilnya lebih baik dari pada menggunakan menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja dengan hasil kontribusi sebesar 31.5%.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti dan telah dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 17.0 pada bab sebelumnya. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, didapat persamaan regresi

sebagai berikut:

$$Y = 0,274 X_1 + 0,218 X_2 + 0,270 X_3 + 0,238 X_4$$

2. Promosi mempunyai pengaruh yang paling besar yakni terlihat pada hasil analisis regresi linear berganda sebesar 0,274 (Lampiran F) dimana temuan penelitian atas persepsi responden menilai sebagian besar responden menyatakan bahwa promosi di Indomaret dapat mempengaruhi dan mendorong konsumen untuk melakukan keputusan pembelian di Indomaret. Variabel Promosi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Pelayanan ( $Y$ ) dengan nilai regresi 0,274 dan nilai  $t$  hitung = 3,618 dengan tingkat signifikansi 0,000.
3. Variabel kualitas pelayanan merupakan variabel dengan pengaruh paling besar kedua setelah promosi. Hal ini terlihat pada hasil analisis regresi linear berganda sebesar 0,270 (Lampiran F). Variabel Kualitas Pelayanan ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Pembelian ( $Y$ ) dengan nilai regresi 0,270 nilai  $t$  hitung = 3,669 dengan tingkat signifikansi 0,000.
4. Variabel lokasi merupakan variabel dengan pengaruh paling besar ketiga. Hal ini terlihat pada hasil analisis regresi linear berganda sebesar 0,238 (Lampiran F). Variabel Lokasi ( $X_4$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Pembelian ( $Y$ ) dengan nilai regresi 0,238 dan

nilai t hitung = 3,223 dengan tingkat signifikansi 0,002.

5. Variabel kelengkapan produk ini merupakan variabel dengan pengaruh paling kecil. Hal ini terlihat pada hasil analisis regresi linear berganda sebesar 0,218 (Lampiran F). Variabel Kelengkapan Produk (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Pembelian (Y) dengan nilai regresi 0,218 dan nilai t hitung = 2,917 dengan tingkat signifikansi 0,004.
6. Hasil uji F memperlihatkan bahwa pengaruh secara bersamaan dari seluruh variabel independen (promosi, kelengkapan produk, kualitas pelayanan dan harga) terhadap keputusan pembelian di Indomaret Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo menunjukkan hasil yang signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dari besarnya nilai F sebesar 21,397 dengan tingkat signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05).
7. Hasil perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini mampu menerangkan 53,2 % mengenai keputusan pembelian di Indomaret Kecamatan Sedati Kabupaten. Sedangkan sisanya 46,8 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### **Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Maka

saran yang diusulkan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu meningkatkan promosi yang menarik minat konsumen untuk berbelanja di Indomaret.
2. Indomaret perlu meningkatkan pelayanan yang baik kepada konsumen. Indomaret untuk selalu memberikan kualitas pelayanan yang baik kepada setiap pelanggannya agar mereka tidak berpindah ke toko lain.
3. Kelengkapan produk dapat meningkatkan keputusan pembelian konsumen. Hal ini dikarenakan konsumen dapat menemukan produk yang mereka butuhkan pada satu toko tujuan dan banyak pilihan produknya.
4. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor selain promosi, kelengkapan produk, kualitas pelayanan dan lokasi yang berpengaruh terhadap keputusan pembelian di Indomaret Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo.
5. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk minimarket atau toko lain yang mungkin mengalami permasalahan yang hampir sama dengan minimarket Indomaret.
6. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dan lebih luas dari populasi dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aksara Sedarmayati, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, PT. Refika Aditama, Bandung
- Dadang. 2013. E-Business & E-Commerce. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Dessler, Garry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba. Empat
- Edy Sutrisno. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group
- Handoko, T. H. (2015). Manajemen Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi. Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Mangkunegara, A.Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Rosdakarya, Bandung.
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,
- Nawawi, Hadari, 2011, Manajemen Sumber Daya manusia, Yogyakarta: Gajah. Mada University Press
- Rivai, Vithazal dan Sagala, Ella Juavani. 2011. Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta. PT Grafindo
- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Suwanto dan Donni Juni Priansa, 2011, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sri Widodo. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi, Manggu Media, Bandung.
- Winardi. 2015. Manajemen Prilaku Organisasi, Edisi Revisi, Prenada Media Group, Jakarta
- Wibowo, 2015, Manajemen Kinerja, Jakarta : Rajawali Pers