

LAPORAN PENELITIAN DOSEN
Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Divisi Servis Auto 2000 Ahmad
Yani Surabaya

Havid nasrullah
STIE Mahardhika Surabaya
NIM 16210040

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung dan tidak langsung variabel lingkungan kerja, motivasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan auto 2000 ahmad yani surabaya. Perusahaan harus mampu meningkatkan dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya supaya tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien, pada saat ini salah satunya dipengaruhi oleh empat variabel tersebut dalam melakukan kinerja terhadap karyawan. Faktor tersebut adalah lingkungan kerja dan motivasi Penelitian ini mengambil lokasi di perusahaan auto 2000 ahmad yani surabaya dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*) untuk mengetahui kausalitas antar variabel yang dianalisis. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan: hipotesis (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja, hipotesis (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, hipotesis (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hipotesis (4) Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hipotesis (5) kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hipotesis (6) Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja dan hipotesis (7) Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Motivasi, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Karyawan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan *asset* penting dalam suatu perusahaan. Karyawan sebagai perencana, pelaksana bahkan pengendali yang selalu berperan aktif di dalam mewujudkan tujuan perusahaan di tempat bekerja. Suatu perusahaan harus dapat mengelola dengan baik karyawan karena keberadaannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Semakin berkembangnya teknologi yang digunakan atau jumlah dana yang disiapkan jika tanpa dukungan SDM yang memiliki kemampuan baik semua menjadi tak berarti. Bahkan, sekarang ini karyawan diharapkan lebih kreatif dan inovatif, sedangkan dari perusahaan sangat penting untuk mengembangkan SDM dengan berbagai cara seperti melalui proses rekrutmen yang kompetitif, pelatihan yang sistematis, peningkatan kepuasan karyawan, peningkatan pendidikan karyawan, dan pemberdayaan karyawan.

SDM perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh SDM yang bermutu dalam arti sebenarnya, yakni pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang sesuai harapan. Bermutu yakni tidak hanya pandai saja, namun dapat memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan tersebut, sehingga pekerjaannya dapat terselesaikan sesuai rencana.

Pada dasarnya lingkungan kinerja juga mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Bila kinerja individu baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Bernades dan Russel (2013: 379) menyatakan kinerja sebagai: "*performance is defined as the record of outcomes produces on specifies job function or activity during a specified time period*", artinya kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari aktivitas selama periode waktu tertentu.

Menurut Raziq dan Maulabakhsh (2014) Penelitian ini yang berjudul *impact of working environment on job satisfaction*. Di era modern, organisasi menghadapi beberapa tantangan karena sifat lingkungan yang dinamis. Salah satu dari banyak tantangan untuk bisnis adalah memuaskan karyawannya untuk mengatasi lingkungan

yang terus berubah dan berkembang dan untuk mencapai kesuksesan dan tetap dalam persaingan. Untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan komitmen kerja karyawan, bisnis harus memenuhi kebutuhan karyawannya dengan menyediakan kondisi kerja yang baik. Tujuan dari makalah ini adalah untuk menganalisis dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, faktor lain yang harus diperhatikan adalah motivasi bekerja para karyawannya. Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual (Robbins, 2001: 198). Dengan adanya motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Komitmen organisasional dianggap penting bagi perusahaan karena: (1) berpengaruh terhadap *turnover* karyawan, (2) berhubungan dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada perusahaan (Morrison, dalam Devi 2009).

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2016:322-323). Motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hal yang optimal, motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan

terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu cakap dandan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan giat

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Kinerja karyawan tentunya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Artinya, apabila kinerja karyawan sebuah organisasi berjalan dengan baik maka akan berakibat pada pencapaian tujuan organisasi yang baik pula.

Pengelolaan Budaya organisasi tidak berjalan dengan mudah dengan banyaknya individu yang memiliki sifat-sifat yang berbeda didalam organisasi tersebut karena didalam sebuah organisasi yang masing-masing. Lingkungan kerja yang ada didalam sebuah perusahaan baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

AUTO 2000 Ahmad Yani Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan dan *service* mobil. Sejalan dengan kemajuan dan juga persaingan yang timbul maka, perusahaan memerlukan dukungan SDM yang optimal. Strategi menciptakan kepuasan karyawan dalam bekerja bisa menjadi salah satu kunci perusahaan untuk mendapatkan dukungan SDM yang optimal. Hal ini memaksa pihak perusahaan agar memperhatikan secara cermat dan terus menerus dari pihak manajemen terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Menurut Hamzah dan lamatenggo (2014: 60) mengemukakan bahwa "kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan adalah kinerja yang menetapkan standar-standar tertinggi orang itu sendiri, selalu standar-standar yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan orang lain.

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, maka dari itu penulis menemukan berbagai masalah dalam penelitian. Dan judul dari penelitian ini adalah "**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Divisi Service Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya.**"

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bangun yang dikutip oleh Sutrisno (2014:6) "manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengorganisasian, penggerakan, pengembangan, perencanaan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi". Sedangkan menurut Schuler yang dikutip oleh Sutrisno (2014:6), mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM), "merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia (SDM) tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat" Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam jurnal Muhammad 2016 (2000:183), "lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada sekitar pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan pekerjaan yang telah dibebankan". Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:1), adalah "semua hal yang ada dilingkungan para pekerja baik itu yang berbentuk fisik ataupun yang berkaitan dengan psikis dimana seseorang bekerja baik sebagai perseorangan atau sebagai kelompok. Berbagai pendapat yang telah dijelaskan diatas dapat digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di disekitar pekerja

baik itu didalam ataupun diluar ruangan termasuk yang berbentuk fisik maupun tidak yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebannya.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Danang (2012: 191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Handoko (2003: 74) motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi merupakan indikator yang membuat seorang pekerja lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong yang ada dalam diri manusia dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Panggalih & Zulaicha, 2012).

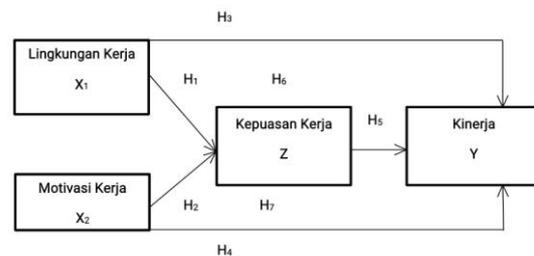
Pengertian Kepuasan

Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (atau hasil) yang ia rasakan dibandingkan dengan harapannya. Kepuasan pelanggan dapat diartikan sebagai hasil akumulasi dari pelanggan pelanggan dalam menggunakan produk dan jasa (Windari, 2012:2). Dengan mengkaji bebrapa definisi dan pengertian dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan adalah perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas setelah mereka mengevaluasi kinerja yang dirasakannya dan mengvaluasi apakah harapannya sudah terpenuhi. Setiap karyawan harus memiliki keterampilan tertentu, diantaranya berpenampilan baik dan rapi, bersikap ramah, memperlihatkan gairah kerja dan sikap selalu siap untuk melayani, tenang dalam bekerja, tidak tinggi hati karena merasa dibutuhkan, menguasai pekerjaan baik tugas yang berkaitan pada bagian atau departemennya, maupun bagian lainnya.

Pengertian Kinerja

Umumnya tidak dibedakan definisi antara kinerja, prestasi kerja atau hasil kerja, sehingga di dalam memberikan konsep kinerja, prestasi kerja ataupun hasil kerja, para ahli sering memakai secara keinginan tanpa membedakan sama sekali.

Untuk itu di dalam penulisan ini konsep antara kinerja, prestasi kerja ataupun hasil kerja tidak dibedakan dan dapat dipakai secara bergantian dengan memberikan definisi yang sama. Sedarmayanti (2013) mengartikan kinerja sebagai *performance*, prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/untuk kerja/ penampilan kerja. Dharma (2013) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang. Demikian juga dengan Gibson et al (2013) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku dimana perilaku individu di dalam organisasi kerja adalah perbedaan karenanya prestasinya akan berbeda pula demikian pula untuk satu team kerja.



Gambar 2.1
Kerangka konseptual Penelitian

Sumber : diolah peneliti. 2019

Gambar 2.1
Kerangka konseptual Penelitian
Sumber : diolah peneliti. 2019

2.4 Hipotesis Penelitian

- H₁ : Bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Divisi Servis Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya.
- H₂ : Bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Divisi Servis Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya.
- H₃ : Bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Divisi Servis Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya.

- H₄ : Bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Divisi Servis Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya.
- H₅ : Bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Teknik Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya.
- H₆ : Bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada karyawan Divisi Servis Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya.
- H₇ : Bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi di penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi teknik Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya dengan jumlah Lima Puluh karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner. Metode yang menggunakan seluruh populasi sebagai respondennya dikenal dengan sebutan penelitian metode sensus. Alasan menggunakan metode sensus adalah adanya kecukupan waktu, biaya dan tenaga yang telah digunakan untuk penelitian ini. Selain itu diharapkan penelitian dengan model ini dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya terhadap objek penelitian.

Pengertian sampel

Dalam sebuah penelitian yang memiliki populasi cukup besar, penelitian tidak mungkin menyebarkan kuisioner kepada seluruh anggota populasi. Untuk itu, peneliti perlu menentukan jumlah anggota populasi yang akan dijadikan responden. Responden yang terpilih inilah kemudian disebut sampel. Dengan demikian, sampel adalah bagian dari populasi. Dalam sampel harus tergambarkan karakteristik populasi, Beni Ahmad (2013 : 60).

Definisi Variabel Operasional

Pada penelitian ini variabel yang akan diteliti ditentukan variable penelitian yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X₁)

Lingkungan Kerja adalah Menurut Nitisemito dalam jurnal Muhammad 2016 (2000:183), “lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada sekitar pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan pekerjaan yang telah dibebankan”. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2016:1), adalah “semua hal yang ada dilingkungan para pekerja baik itu yang berbentuk fisik ataupun yang berkaitan dengan psikis dimana seseorang bekerja baik sebagai perseorangan atau sebagai kelompok. Berbagai pendapat yang telah dijelaskan diatas dapat digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di disekitar pekerja baik itu didalam ataupun diluar ruangan termasuk yang berbentuk fisik maupun tidak yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebannya. Dengan indikator sebagai berikut

- a. Kenyamanan
- b. Fasilitas Kerja
- c. Rekan Kerja
- d. Kebersihan lingkungan kerja
- e. Keamanan

2. Variabel Motivasi (X₂)

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Adapun indikator variabel motivasi kerja dikembangkan dari pendapat Nawawi (2000;353) adalah

- a. Persepsi seseorang akan dirinya sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan

3. Variabel Kepuasan Kerja / Z

Merupakan keadaan emosional yang menyenangkan (positif) yang berasal dari penilaian kerja seseorang

dalam arti pengalaman kerjanya dalam hal ini adalah keadaan emosional karyawan yang bekerja pada divisi Service Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya.

Adapun indikator variabel kepuasan kerja dikembangkan dari pendapat As'ad, (2005:108) adalah

- a. Kepuasan terhadap kompensasi
- b. Kepuasan terhadap jenis pekerjaan
- c. Kepuasan terhadap keadilan
- d. Kepuasan terhadap rekan kerja
- e. Budaya kerja

4. Kinerja Karyawan (Y)

Merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan divisi Service Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Adapun atribut atau indikator kinerja karyawan dikembangkan dari pendapat Gomez (2007:142) adalah sebagai berikut :

- a. *Quantity of work.*
- b. *Quality of work.*
- c. *Job Knowledge.*
- d. *Creativeness.*
- e. *Cooperative,*

Uji Instrumen

A. Uji Validitas

Uji ini dilakukan sebelum dilakukan analisis data secara lebih mendalam. Dalam uji ini. Uji ini apakah data yang telah terkumpul dari hasil survei valid atau reliable.

Suatu alat ukur mempunyai reliable tinggi atau dapat dipercaya, jika alat ukur itu sesuai, dalam pengertian bahwa alat ukur tersebut stabil, dapat diabdalkan dan dapat diramalkan (*predictability*). Suatu alat ukur yang sesuai dn tidk berubah-ubah pengukurannya dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa.

Suatu penelitian untuk mengetahui tingkat validnya suatu kuisisioner maka dilakukan uji validitas. Menurut Sugiono dalam peneliian terdahulu menyatakan

suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Sehingga terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada obyek yang di teliti. Pengujian variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan indeks korelasi (*produk moment pearson*) dengan level signifikan 5%.

B. Uji Reliabel

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono 2011). Pengujian reliabilitas instrumen dengan rentang skor antara 1- 5 menggunakan rumus Cronbach's Alpha, dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

(Arikunto 2010)

Keterangan

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varians butir tiap pertanyaan

$\sum 12$ = varians total

Jumlah varians butir dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan

σ^2 = Varians

$\sum x$ = Jumlah skor

N = Jumlah Responden

Keputusan pengujian reliabilitas instrumen sebagai berikut :

1. Instrumen dikatakan reliabel jika r hitung $>$ r tabel.
2. Instrumen dikatakan tidak reliabel jika r hitung $<$ r tabel.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, dan

gejala multikolinieritas. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Tahapan-tahapan uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang akan diolah memiliki distribusi data yang normal ataukah tidak. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka dapat diasumsikan berdistribusi normal. Uji statistik normalitas yang digunakan adalah Kolmogorov Smirnov.

Dalam mengambil keputusan apakah suatu distribusi data mengikuti distribusi normal adalah :

- a. Jika nilai signifikan (nilai probabilitasnya) lebih kecil dari 5%, maka distribusi adalah tidak normal.
- b. Jika nilai signifikan (nilai probabilitasnya) lebih besar dari 5%, maka distribusi adalah normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengkaji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser, yang dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual yang di peroleh dari model regresi sebagai variabel dependen terhadap semua variabel independen dalam model regresi. Apabila nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi ini tidak signifikan secara statistik, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai probabilitas $> 0,05$ berarti bebas dari heteroskedastisitas
- b. Nilai probabilitas $< 0,05$ berarti terkena heteroskedastisitas

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi / hubungan antar variabel bebas (independen). Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan varian inflation factor (VIF). Apabila nilai tolerance lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas”.

3.6.4 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan hipotesis sebagai preposisi yang akan diuji keberlakuannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini dapat berupa hipotesis satu variabel dan hipotesis dua atau lebih variabel yang dikenal sebagai hipotesis kausal.

A. Uji t (t-test)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Cara melakukan Uji t adalah sebagai berikut :

1. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $\alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai signifikan $\alpha > 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak yang berarti bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3.6.5 Analisis Jalur

Secara umum tahapan analisis jalur dapat dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

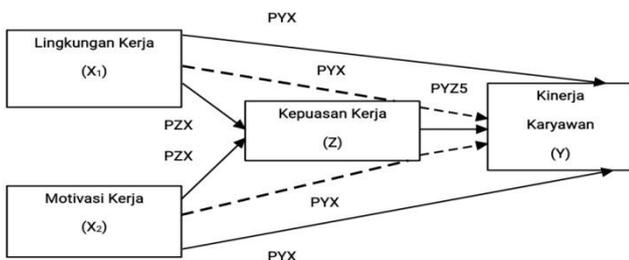
Menurut Muhidin dan Abdurahman (2014) analisis jalur/path analysis adalah alat analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan kausal antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, baik secara serempak maupun secara sendiri-sendiri beberapa variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat. Pada saat melakukan analisis jalur atau path analysis terlebih dahulu dilakukan pembentukan jalur yang dapat dilihat dari akar kuadrat yang terbentuk dari nilai Koefisien Determinasi (R-Square).

Dari bagan analisis jalur tersebut dapat di atas maka dapat diturunkan menjadi dua sub struktur dalam melakukan analisis jalur.

: Data Diolah

Keterangan :

- X_1 = Lingkungan Kerja
- X_2 = Motivasi Kerja
- Z = Kepuasan Kerja



Gambar 3.1

Bagan Analisa Jalur

- Y = Kinerja Karyawan
- PZX_1 = Koefisien jalur variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Z), menggambarkan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
- PZX_2 = Koefisien jalur variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z), menggambarkan besarnya pengaruh

- PYX_3 = Koefisien jalur variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y), menggambarkan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- PYX_4 = Koefisien jalur variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y), menggambarkan besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja.
- PYZ_5 = Koefisien jalur variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y), menggambarkan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.
- PYX_6 = Koefisien jalur variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) menggambarkan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.
- PYX_7 = Koefisien jalur variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) menggambarkan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

ANALISA DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Perusahaan ini pertama kali didirikan pada tanggal 20 Februari 1957 dengan nama PT. Astra International *Incorporation* (AII) oleh Bapak Drs. Tjia Kian Tie, Bapak William Soerdjaya (Tjia Kian Liong), dan Bapak E. Harman (Liem Peng Hong). Pada mulanya perusahaan ini bergerak di bidang perdagangan umum, mulai dari menjual soft drink, merek *Prem Club* dan juga ekspor-impor hasil bumi. Pada tahun 1965 PT. Astra International *Incorporation* mengalihkan usahanya menjadi pengimpor kendaraan bermotor, alat-alat berat, dan alat-alat teknik yang dapat menunjang kebutuhan pembangunan nasional

Pada tanggal 1 Juli 1969 PT. Astra International *Incorporation* mendapat pengakuan resmi dari pemerintah sebagai agen tunggal mobil merek Toyota untuk seluruh wilayah Indonesia. Sebagai kelanjutannya PT. Astra International *Incorporation* membentuk "*Toyota Division*" yang menangani distributor dan pemasaran kendaraan merek Toyota. Pada tahun 1971 didirikan perusahaan baru dengan nama PT. Toyota Astra Motor (TAM) yang merupakan patungan antara PT. Astra International *Incorporation* dengan *Toyota Motor Company* (TMC). PT. Toyota Astra Motor ini kegiatannya yaitu mengimpor mobil-mobil merek Toyota dalam keadaan *Completely Knock Down* (CKD) dari Jepang, kemudian dirakit di PT. Multi Astra serta menyalurkan pada dealer-dealer utama di Indonesia. Sehingga status agen tunggal Toyota untuk seluruh Indonesia dialihkan kepada PT. Toyota Astra International *Incorporation* sejak itu berubah menjadi penyaluran utama.

Pembahasan

Peneliti memilih variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi sebagai variabel Independen, Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Dependen. Berdasarkan dari hasil pengumpulan data kuesioner, jumlah yang mengisi

kuesioner sebanyak 50 responden. Terdiri dari laki-laki sebanyak 35 orang dan perempuan sebanyak 15 orang. Adapun pembahasan masing-masing tujuan disajikan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 pengaruh secara langsung Lingkungan Kerja terhadap kepuasan Kerja karyawan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Berdasarkan pada tabel koefisien tabel X1 dan X2 terhadap Z dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai Sig sebesar 0,060 atau Sig $t > 0,05$ ini menyatakan H_0 diterima H_a ditolak yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,215 yang artinya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai sebesar 21,5%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa lingkungan Kerja yang ada di Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya ada peningkatan tetapi tidak berpengaruh pada Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai pengaruh hanya 21,5%.
2. Hipotesis 2 pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Berdasarkan pada tabel koefisien tabel X1 dan X2 terhadap Z dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai Sig sebesar 0,000 atau Sig $t < 0,05$ ini menyatakan

H_0 ditolak H_a diterima yang berarti Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,723 yang artinya bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan Kerja dengan nilai sebesar 72,3%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa apabila Motivasi ditingkatkan, maka kepuasan Kerja karyawan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya juga meningkat, sebaliknya apabila Motivasi menurun, maka Kepuasan Kerja karyawan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya juga menurun. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai pengaruh 72,3%.

3. Hipotesis 3 pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Berdasarkan pada tabel koefisien tabel X1, X2 dan Z terhadap Y dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai Sig sebesar 0,071 atau Sig $t > 0,05$ ini menyatakan H_0 diterima H_a ditolak yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,185 yang artinya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 18,5%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa Lingkungan Kerja pada

karyawan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya tidak terlalu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, karena karyawan merasa tidak terpengaruh terhadap Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Lingkungan di Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya Kinerja Karyawan dengan nilai pengaruh hanya 18,5%.

4. Hipotesis 4 pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Berdasarkan pada tabel koefisien tabel X1, X2 dan Z terhadap Y dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan nilai Sig sebesar 0,002 atau Sig $t < 0,05$ ini menyatakan H_0 ditolak H_a diterima yang berarti Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,440 yang artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 44 %. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa apabila Motivasi ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya juga meningkat, Motivasi Kerja merupakan variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan nilai pengaruh sebesar 44 %.
5. Hipotesis 5 pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Berdasarkan pada tabel koefisien tabel X1, X2 dan Z terhadap Y dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Kepuasan

Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai Sig sebesar 0,008 atau Sig $t < 0,05$ ini menyatakan H_0 ditolak H_a diterima yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Bahwa ketika semua karyawan puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 35,2%..

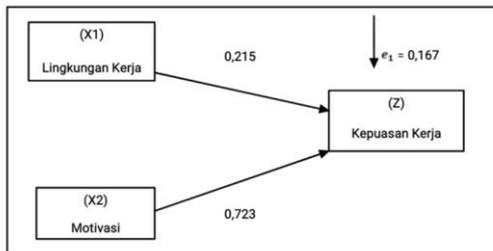
6. Hipotesis 6 pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Berdasarkan pada tabel hasil regresi pertama pada uji sobel tabel X1 terhadap Y melalui Z dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya diperoleh nilai Sig. variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebesar 2,238570 atau Sig $t > 2.01174$ ini menyatakan H_0 ditolak H_a diterima yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja 2,238570. Dengan nilai koefisien Beta sebesar 0,320 yang artinya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja dengan nilai sebesar 32% maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dan tidak langsung menggunakan variabel intervening, Lingkungan Kerja

terhadap Kinerja Karyawan hasilnya lebih baik menggunakan variabel intervening dengan kontribusi 32%.

7. Hipotesis 7 pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Berdasarkan pada tabel hasil regresi kedua pada uji sobel tabel X2 terhadap Y melalui Z dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya diperoleh nilai Sig. variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebesar 2.299393 atau Sig $t > 2.01174$ ini menyatakan H_0 ditolak H_a diterima yang berarti Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Dengan nilai koefisien Beta sebesar 0,539 yang artinya bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dengan nilai sebesar 53,9% maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dan tidak langsung menggunakan variabel intervening Motivasi terhadap Kinerja Karyawan hasilnya lebih baik menggunakan variabel intervening dengan kontribusi 53,9%.

Dalam analisis ini akan dijelaskan terkait dengan pengaruh langsung dan tidak langsung, adapun penjelasannya akan dijabarkan sebagai berikut :

1. Substruktur 1 : Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Z



Gambar 4.10
Hubungan Struktur X1 dan X2 terhadap Z

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan Gambar 4.3 dalam Tabel 4.16 pada output Uji T tabel “Coefficients” dapat diketahui bahwa nilai Signifikansi dan nilai Beta dari variabel Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yaitu sebagai berikut :

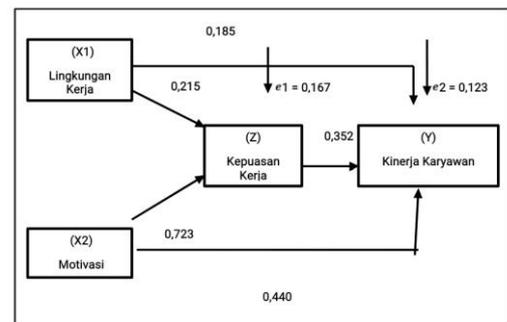
1. Nilai Signifikansi Lingkungan Kerja (X1) = 0,060 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan nilai Beta Kepuasan Kerja (X1) = 0,215 yang artinya apabila Lingkungan Kerja mengalami penambahan satuan maka akan meningkatkan Motivasi sebesar 21,5 % .
2. Nilai Signifikansi Motivasi (X2) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan nilai Beta Motivasi (X2) = 0,723 yang artinya apabila Motivasi mengalami penambahan satuan maka akan meningkatkan Motivasi sebesar 72,3 % .
3. Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel “Model Summary” substruktur 1 adalah sebesar 0,833, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Lingkungan Kerja (X1)

dan Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 83,3% sementara sisanya 16,7% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e_1 dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{(1 - 0,833)} = 0,167$.

Maka persamaan struktural 1 adalah :

$$Z = 0,215X_1 + 0,723X_2 + E_1$$

2. Substruktur 2 : Pengaruh X1, X2 dan Z Terhadap Y



Sumber Diolah

Berdasarkan Gambar 4.4 dalam Tabel 4.17 pada output Uji T tabel “Coefficients” dapat diketahui bahwa nilai Signifikansi dan nilai Beta dari variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Nilai Signifikansi Lingkungan Kerja (X1) = 0,071 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan nilai Beta Lingkungan Kerja (X1) = 0,185 yang artinya apabila Lingkungan Kerja mengalami penambahan satuan maka akan

- meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 18,5% .
2. Nilai Signifikansi Motivasi (X2) = 0,002 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan nilai Beta Motivasi (X2) = 0,440 yang artinya apabila Motivasi mengalami penambahan satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 44 % .
 3. Nilai Signifikansi Kepuasan Kerja (Z) = 0,008 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan nilai Kepuasan Kerja (Z) = 0,352 yang artinya apabila Kepuasan Kerja mengalami penambahan satuan maka akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 35,2 % .
 4. Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel "Model Summary" substruktur 2 adalah sebesar 0,877 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 87,7% sementara sisanya 12,3 % merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e2 dapat dicari dengan rumus $e2 = \sqrt{(1 - 0,877)} = 0,123$.

Maka persamaan struktural 2 adalah :

$$Y = 0,185X_1 + 0,440X_2 + 0,352Z + E_2$$

Kesimpulan

Dari penjelasan dan proses penelitian yang telah diuraikan pada bab diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara langsung Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) karyawan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Kepuasan Kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Bahwa Lingkungan Kerja yang ada di Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya ada peningkatan tetapi tidak berpengaruh pada Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai pengaruh hanya 21,5%.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara langsung Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) karyawan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Bahwa apabila Motivasi ditingkatkan, maka Kepuasan Kerja karyawan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya juga meningkat, sebaliknya apabila Motivasi menurun, maka Kepuasan Kerja karyawan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya juga menurun. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai pengaruh 72,3%.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara langsung Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Bahwa Lingkungan

- Kerja pada karyawan Auto 2000 karena karyawan merasa tidak terpengaruh terhadap Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai pengaruh hanya 18,5. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara langsung Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 44 %. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa apabila Motivasi ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya juga meningkat, Motivasi Kerja merupakan variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan nilai pengaruh sebesar 44 %.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara langsung Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Bahwa ketika semua karyawan puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 35,2%.
 5. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara tidak langsung lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) Karyawan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Bahwa perhitungan secara langsung dan tidak langsung menggunakan variabel intervening, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan hasilnya lebih baik menggunakan variabel dengan kontribusi 32%.
 6. Hipotesis 7 pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Berdasarkan pada tabel hasil regresi kedua pada uji sobel tabel X2 terhadap Y melalui Z dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya diperoleh nilai Sig. variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebesar 2.299393 atau Sig $t > 2.01174$ ini menyatakan H_0 ditolak H_a diterima yang berarti Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Dengan nilai koefisien Beta sebesar 0,539 yang artinya bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dengan nilai sebesar 53,9% maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dan tidak langsung menggunakan variabel intervening Motivasi terhadap Kinerja Karyawan hasilnya lebih baik menggunakan variabel intervening dengan kontribusi 53,9%.
 7. Hipotesis 7 pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Berdasarkan pada tabel hasil regresi kedua pada uji sobel tabel X2 terhadap Y melalui Z dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya diperoleh

nilai Sig. variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebesar 2.299393 atau Sig $t > 2.01174$ ini menyatakan H_0 ditolak H_a diterima yang berarti Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Dengan nilai koefisien Beta sebesar 0,539 yang artinya bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dengan nilai sebesar 53,9% maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dan tidak langsung menggunakan variabel intervening Motivasi terhadap Kinerja Karyawan hasilnya lebih baik menggunakan variabel intervening dengan kontribusi 53,9%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data serta kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Dengan diketahui faktor Lingkungan Kerja, Motivasi, terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan, maka faktor ini bisa digunakan untuk meningkatkan mutu dan standart karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Telah diketahui besarnya variabel bebas Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) serta dampaknya pada Kinerja Karyawan (Y) Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya sebaiknya Lingkungan kerja di perusahaan disediakan fasilitas yang memadai agar kepuasan kerja dan Motivasi karyawan dapat meningkatkan kinerjanya
3. Diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu, khususnya mengenai

Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang bermanfaat sebagai bahan referensi atau rujukan khususnya di STIE MAHARDHIKA dan tambahan pustaka pada perpustakaan STIE MAHARDHIKA.

4. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dibidang yang sama yakni meneliti pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hendaknya melakukan penelitian terhadap variabel yang tidak terdapat pada variabel yang telah diteliti oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Adiwilaga, R. (2018). *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia: Teori dan Prakteknya*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Budihardjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Jakarta: Sukses
- Dewi, S.P. (2012). *Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta* (Studi Kasus pada SPBU anak cabang Perusahaan Rb.Group). *Jurnal Nominal*. Vol. 1, No. 1.
- Dhermawan, A. A. (2012). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184
- Effendy, H. A. (2012). *Integrated HRD Human Resources Development*. Jakarta:

- PT GRASINDO Anggota IKAPI.
- Eriany, P. (2014). Studi Deskriptif Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi . Mengikuti Kegiatan Bimbingan Belajar Pada Siswa Smp Di Semarang. *Psikodimensia* , 13(1) : 115 – 130.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt Rajagrafindo Persada
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Pt. Raja Grapindo Persada.
- Luis Apricio Guterre dan Wayan Gede Supartha, 2016, dengan Judul “*Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*”, E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 5.3 (2016).
- M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012), 196
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Noor Ubaidillah dan Agus Prayitno, 2015, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. (Studi Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Utama Karya” Cabang Semarang.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Penerbit Alfabeta Bandung. Yogyakarta.
- Sofyan, D. K. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* , 2 (1), 18-23.
- Sudaryo. Dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja*, Jakarta: Andi.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada
- Zainal, Veitzal Rivai, dkk, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. RajaGrafindo.