

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA UNIT LABORATORY DAN SIMULATOR POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR

Winarno*¹, Saban Echdar*², Syafruddin Kitta*³

*¹Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

*²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

*³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: *¹winarno.nobel1234@gmail.com, *²sabanechdar@gmail.com, *³syafruddin_k@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada unit laboratory dan simulator PIP Makassar. Penelitian ini dilakukan pada kantor PIP Makassar pada bulan April-Mei 2021 dengan total sampel sebanyak 86 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kepuasan Kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan Kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar serta motivasi dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Kata kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation and work environment through job satisfaction on employee performance in the Makassar PIP laboratory and simulator unit. This research was conducted at the Makassar PIP office in April-May 2021 with a total sample of 86 employees. The results showed that: There is a positive and significant effect of motivation and work environment partially on job satisfaction, there is a positive and significant effect of motivation, work environment and job satisfaction partially on employee performance in the Laboratory and Simulator Unit of the Makassar Shipping Science Polytechnic as well as motivation and the environment. work through job satisfaction has a direct and significant influence on employee performance in the Laboratory and Simulator Unit of the Makassar Shipping Science Polytechnic.

Keywords : Motivation, WorkEnvironment, JobSatisfaction, and Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapai. Tujuan tersebut dicapai dengan mendayagunakan sumber-sumber daya yang ada. Kendatipun berbagai sumber daya yang ada penting bagi organisasi, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya dikelola. Teknologi produksi, pendanaan, koneksi pelanggan (pemasaran) semuanya dapat ditiru dengan mudah.

Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena perkembangan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan. Menurut Mila Badriyah (2015) “sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya liannya ”

Sedangkan menurut Edy Sutrisno “sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa)” Edy Sutrisno (2016). Oleh karena itu Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam rangka pencapaian tujuan disuatu perusahaan, dengan adanya kualitas sumber daya manusia dan kemampuan skill para pekerja dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar.

Semakin baik kualitas pegawai suatu instansi maka semakin tinggi daya saing instansi tersebut terhadap instansi lainnya. Pegawai adalah set berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga suatu instansi harus memperhatikan setiap detil program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan pegawai yang kompeting dan berdaya saing tinggi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap perusahaan, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan. Menurut Schuler “tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki tingkat kualitas kehidupan, serta meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal”. Selain itu manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk membantu para manajer fungsional supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif.

Dasar-dasar pengelolaan manusia juga dapat ditiru. Namun organisasi yang paling efektif mencari cara-cara unik untuk menarik, menahan, dan memotivasi para karyawannya sebagai sumber daya manusia. Terminology sumber daya manusia (human resources) merujuk kepada orang-orang di dalam organisasi. Menurut Simamora (2006:4) manajemen sumber daya merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2010:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi, kinerja yang tinggi juga diperkuat dengan adanya dimensi-dimensi lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan bagian 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 kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

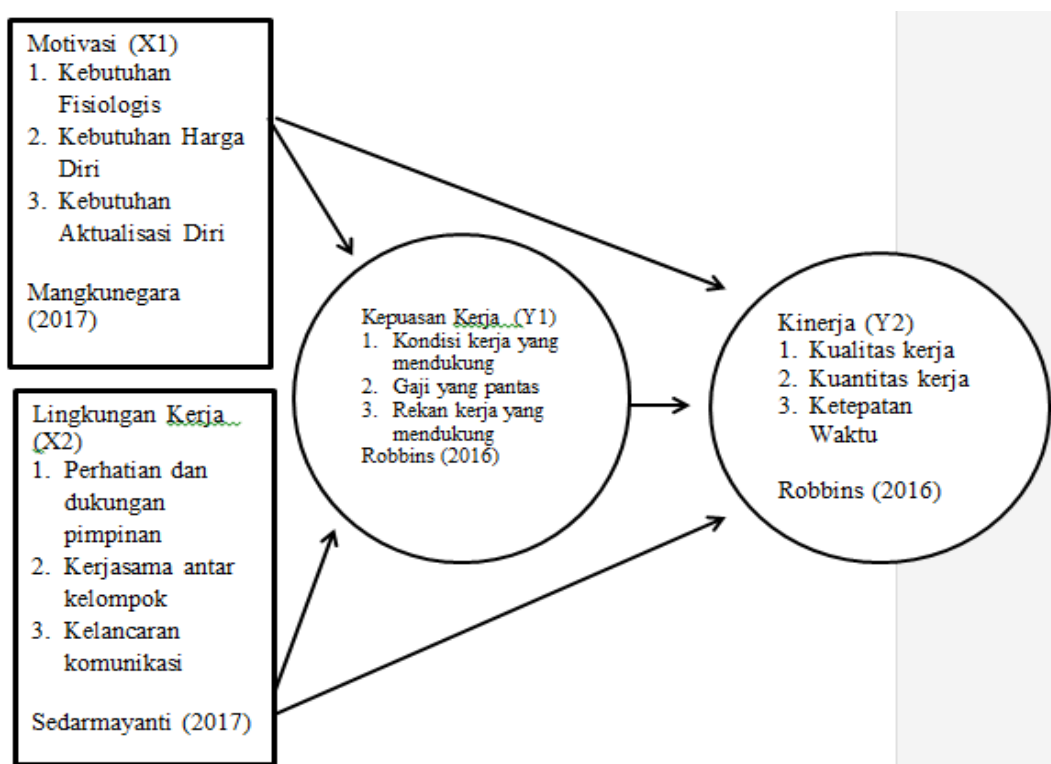
Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja sangat diperlukan dan penting artinya bagi organisasi, karena setiap pegawai yang merasa puas diharapkan akan dapat bekerja pada kapasitas penuh (full capacity), sehingga akan

meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya jika pegawai tidak merasa puas dalam kinerjanya maka akan terjadi kondisi penurunan kinerja mereka.

Menurut Levinson dalam Marwansyah (2012:229) “Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Sedangkan menurut Sudarmanto (2011) “Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar”..

Gambar 1. Kerangka konseptual



Berdasarkan kerangka konsep tersebut dapat disimpulkan terdapat 7 hipotesis penelitian yang disingkat sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada unit laboratory dan simulator politeknik ilmu pelayaran makassar.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung dan tidak langsung antara Motivasi terhadap kinerja karyawan pada unit laboratory dan simulator politeknik ilmu pelayaran makassar
3. Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung dan tidak langsung antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada unit laboratory dan simulator politeknik ilmu pelayaran makassar

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang biasanya menggunakan analisis statistik (Bambang Prasetyo, 2005). Penelitian ini dilaksanakan di Unit Laboratory dan Simulatory Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada April-Maret 2021 dengan sampel penelitian sebanyak 86 (Delapan puluh enam) orang.

Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji F untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 22. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Coefficient

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,023	3,105		,1,940	,056
	MOTIVASI	,220	,078	,247	2,819	,006
	LINGKUNGAN KERJA	,643	,091	,617	7,057	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah, 2021

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6.023 + 0,220X_1 + 0,643X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 6.023 memiliki arti jika variabel X_1 , X_2 , tidak terdapat perubahan maka nilai Keputusan 6.023
- Koefisien regresi variabel motivasi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sebesar 0,220 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X_1 maka Y atau kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,220
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,643

mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X2 maka Y atau kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,643..

Pengujian hipotesis secara parsial

1. Pengaruh Motivasi Terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Motivasi menunjukkan nilai $t = 7.259$ sedangkan nilai t tabel untuk n 86 adalah sebesar 1,989 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel Motivasi dengan kepuasan kerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai $t = 4.427$ sedangkan nilai t tabel untuk n 86 adalah sebesar 1,989 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan kepuasan kerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Motivasi menunjukkan nilai $t = 7.931$ sedangkan nilai t tabel untuk n 86 adalah sebesar 1,989 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi dengan kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai $t = 11.424$ sedangkan nilai t tabel untuk n 86 adalah sebesar 1,989 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kepuasan Kerja menunjukkan nilai $t = 5.479$ sedangkan nilai t tabel untuk n 86 adalah sebesar 1,989 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja dengan kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama sama kinerja pegawai. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Secara bersama-sama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	908.831	2	454.416	74.627	,000 ^b
	Residual	505.401	83	6.089		
	Total	1414.233	85			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi						

Sumber : Data diolah, 2021

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai F hitung = 74.627 sedangkan F tabel untuk n 86 sebesar 3,11. Hasil ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Motivasi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Simulatory dan Laboratory Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Tabel 3. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,802 ^a	,643	,634

Sumber : Data diolah, 2021

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0,643. Hal ini berarti 64,3% kinerja pegawai dipengaruhi Motivasi dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya yaitu 35,7% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS, dengan ketentuan uji F pada Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi Alpha= 0,05 atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig.T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat Sani dan Maharani (2013)

Jalur model 1

Tabel 4. Hasil Coefficients Analisis Jalur Model 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,335	3,714		5,745	,000
Motivasi	,483	,093	,592	5.167	,000
Lingkungan Kerja	,042	,109	,044	,381	,704

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah, 2021

Mengacu pada output regresi model 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel yaitu $X_1 = 0,000$ yang berarti $< 0,05$ dan $X_2 = 0,704$ yang berarti $> 0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1 yakni variabel X_1 berpengaruh terhadap Kepuasan kerja dan X_2 tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Besarnya nilai R^2 atau R Square sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Model summary analisis jalur model 1
Model Summary

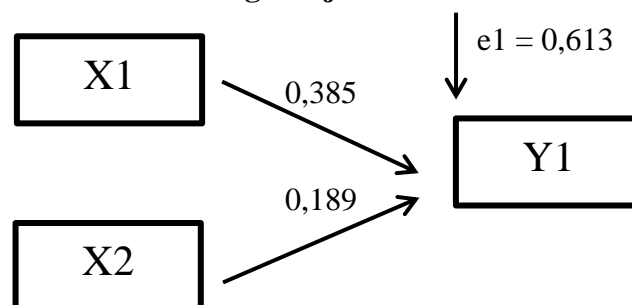
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,622 ^a	,387	,372	2,952

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

Sumber : Data diolah, 2021

Nilai R Square sebesar 0,387, sementara itu untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{1-0,387} = 0,613$ Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur 1 sebagai berikut:

Gambar 1. Diagram jalur model 1



Jalur model 2

Tabel 6. Hasil Coefficients Analisis Jalur Model 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,023	3,105		,1940	,056
	Motivasi	,220	,078	,247	2,819	,006
	Lingkungan Kerja	,643	,091	,617	7,057	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah, 2021

Mengacu pada output regresi model 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel yaitu $X_1 = 0,006$ dan $X_2 = 0,000$ yang berarti $< 0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 2 yakni variabel X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y_2 (Kinerja Pegawai). Besarnya nilai R^2 atau R Square sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Model summary analisis jalur model 2
Model Summary

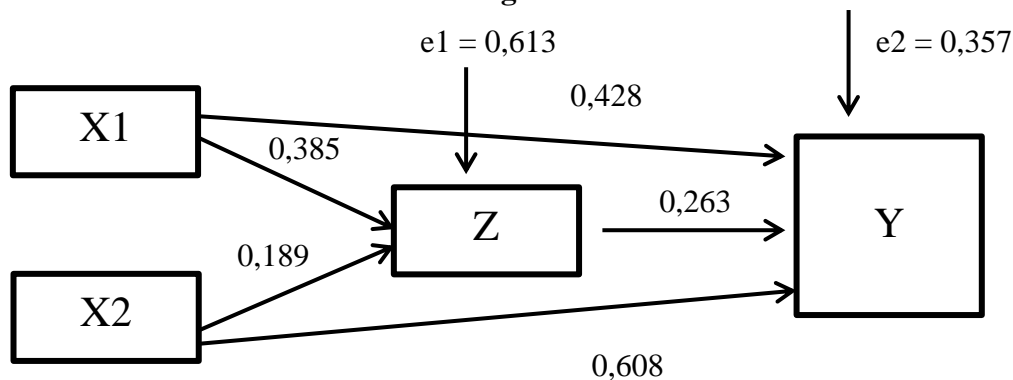
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 ^a	,643	,634	2,468

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

Sumber : Data diolah, 2021

Nilai R Square sebesar 0,643, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X_1 dan X_2 terhadap Y_2 adalah sebesar 64,3 % sementara sisanya sebesar 35,7 % merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara itu untuk nilai e_2 dapat dicari dengan rumus $e_2 = \sqrt{1-0,643} = 0,357$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur 1 sebagai berikut:

Gambar 2. Diagram Jalur Model 2



Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket kepada 86 responden yang merupakan pegawai Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar dan kemudian di tindak lanjuti dengan analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22.0 Dari pengujian nilai signifikan menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$), ini berarti variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar, Dan hasil uji yang telah dilakukan dilapangan menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi pada pegawai Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar dapat meningkatkan kepuasan kerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan peneliti sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basthoumi Muslih (2012). Dengan kesimpulan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien yang positif mengindikasikan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Yang berarti semakin tinggi motivasi ekstrinsik pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula. Sebaliknya, semakin rendah motivasi ekstrinsik pegawai, maka kinerja pegawai juga akan semakin rendah.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket kepada 86 responden yang merupakan pegawai Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar, dan kemudian di tindak lanjuti dengan analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22.0 Dari nilai signifikan menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$), ini berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar, Dan hasil uji yang telah dilakukan dilapangan menunjukkan bahwa dengan adanya Lingkungan Kerja pada pegawai Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar dapat meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai.

Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat dengan karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:22), Lingkungan kerja fisik semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan yang dimaksud lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Karyawan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik, bersih, dan juga dapat menunjang kenyamanan dan keamanan pribadi mereka.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket kepada 86 responden yang merupakan pegawai Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar dan kemudian di tindak lanjuti dengan analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22.0 Dari nilai signifikan menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$), ini berarti variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar Dan hasil uji yang telah dilakukan dilapangan menunjukkan bahwa dengan Motivasi pada pegawai Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar, dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, penelitian lain juga yang sejalan dengan hasil tersebut adalah yang dilakukan oleh Bosthoumi Muslih 2012 dengan Hipotesis keempat akan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai. Motivasi karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi kehidupan suatu organisasi terutama peningkatan kinerja secara optimal (Slocum dalam Sujak, 1990). Sejalan dengan yang ditemukan oleh Mahesa (2010), Purnomowati (2006), Widyastuti (2004), Octaviana (2011), dan Nugraheni (2003) bahwa motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, namun hasil dari Noermijati (2008) menghasilkan bahwa faktor hygiene tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja manajer operasional.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket kepada 86 responden yang merupakan pegawai Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar, dan kemudian di tindak lanjuti dengan analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22.0 Dari pengujian nilai signifikan menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$), ini berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar Dan hasil uji yang telah dilakukan dilapangan menunjukkan bahwa dengan Lingkungan Kerja pada pegawai Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar, dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Budianto dan amelia katini yang melihat Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan bahwa koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja 0,66% dan koefisien determinasi 43,56% hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan uji t'' di peroleh bahwa thitung = 6,09 dan setelah dikonsultasikan dengan ttabel pada taraf signifikansi 5% (taraf kepercayaan 95%) ($DK = \text{derajat kebebasan} = n-2$ atau $DK = 50 - 2 = 48$ maka diperoleh ttabel 0,284 atau $6,09 > 0,284$ artinya terdapat pengaruh yang sangat kuat dan positif (signifikan)

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket kepada 86 responden yang merupakan pegawai Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar dan kemudian di tindak lanjuti dengan analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22.0 Dari pengujian nilai signifikan menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$), ini berarti variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar, Dan hasil uji yang telah dilakukan dilapangan menunjukkan bahwa dengan Kepuasan Kerja pada pegawai Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2006) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Moh. As'ad dalam Sunyoto (2012) ; kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya

6. Pengaruh Motivasi melalui Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur yang dibantu dengan aplikasi SPSS versi 22,0 maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lidia Lusri (2017) yang menyatakan Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Jadi berdasarkan pembahasan semua hasil pengujian hipotesis diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja mempengaruhi secara langsung hubungan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar,

7. Pengaruh Lingkungan Kerja melalui Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur yang dibantu dengan aplikasi SPSS versi 22,0 maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai.

Jadi berdasarkan pembahasan semua hasil pengujian hipotesis diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung melalui Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh monica oktavia Tjio Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel perantara dalam penelitian ini memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Karyawan di Hotel 'X' merasa bahwa hubungan antara atasan dan bawahan adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Atasan yang peduli terhadap karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun dalam penelitian ini, karyawan merasa lebih puas dengan dukungan dari rekan kerja daripada dukungan dari atasan. Sehingga hal tersebut yang menyebabkan kepuasan kerja menjadi variabel perantara yang melemahkan pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dirumuskan serta hasil penelitian pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar,
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar,
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar.

5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar.
6. Terdapat pengaruh secara langsung antara Motivasi melalui Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Unit laboratory dan simulatory PIP Makassa
7. Terdapat pengaruh secara langsung antara Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Abdurrahmat, Fathoni. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.
- Adnil Edwin Nurdin, (2011). Tumbuh Kembang Perilaku Manusia. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Alek S. Nitisemito, (2006), Manajemen Personalial,Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Badriyah, Mila. (2015). Manajemen Sumber daya Manusia.Bandung : CV Pustaka Setia
- Bangun, Wilson. (2012). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- B. Uno, Hamzah. (2013). Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain. (2010). Strategi Belajar Mengajar. Jakarta: Rineka Cipta
- Duwi, Priyatno. (2013). Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS. Mediakom.
- Echdar, Saban. (2017). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bogor : Ghalia Indonesia
- Edy, Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hanafi, Bayu Dwilaksono & Yohana, Corry. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB),5 (1), h.73-89
- Hammed, Mr Abdul, Mphil. (2014). Impact of Compensation on employe Performance (Empirical Evidence from Banking sector of pakistan.University of Bahawalpur : International Journal of Business and social science

- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, P.S. Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Kaswan & Ade Sadikin Akhyadi. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi Sampai Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Listianto Tony dan Setiaji Bambang. (2007). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*.
- Lusri, Lidia & Siagian, Hotlan. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Media pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya*. Agora. Vol.5(1)
- Nitasari, Rizka Afrisalia. (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus*. Universitas Diponegara Semarang. Skripsi.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodelogi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai & Sagala. (2014). *Performance Appraisal*. Raja. Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Schermerhorn, John D., James G Hunt, Richard N Osborn. (2005). *Organiizational Beaviour*, John Willey and Son Inc\
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Simanjuntak, P.J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- Siregar, Syofian. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Soetjipto, Budi W. (2008). *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta

Supardi. (2006). Metodologi Penelitian, Mataram : Yayasan Cerdas Press

Supriyanto, Acmad Sani dan Masyhuri Machfudz. (2010). Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UIN Maliki Press

Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press

Widoyoko, Eko. (2016). Penilaian Hasil Pembelajaran di Sekolah. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Winardi. (2016). Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat