

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak organisasi. Pencapaian organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para karyawannya, kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari keberhasilan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Yayasan Petrasa adalah sebuah organisasi non-pemerintah yang didirikan oleh beberapa orang akademisi, teolog dan aktivis yang prihatin terhadap kondisi petani. Ber alamat di Jl. Medan Sidikalang No. 17B Panji Sibura-bura, Sidikalang-Dairi PO. Box 31 Sidikalang 22200 Dairi, Sumut-Indonesia Berdiri pada tanggal 21 Juli 2001 dan melakukan pelayanan di Dataran Tinggi Sumatera bagian Utara. Sebagaimana diketahui, petani merupakan salah satu penopang utama dari sosial ekonomi dan budaya masyarakat Indonesia. Sementara pembangunan saat ini lebih fokus pada pengembangan sektor industri dan teknologi.

Industri dan teknologi telah membawa harapan-harapan baru, tetapi dipihak lain juga melahirkan keprihatinan seperti ketidakpastian dalam pelaksanaan hukum, berkurangnya akses rakyat terhadap asset produksi, makin besar jurang antara sikaya dan simiskin, pendidikan yang tidak merata, pengangguran, dan ketergantungan terhadap teknologi yang tidak mendukung kepada keutuhan ciptaan. Lompatan modernisasi juga telah membawa perubahan nilai yang mendasar dalam kehidupan masyarakat agraris. Dalam bidang pertanian sendiri, sistem pengelolaan pertanian tidak lagi menjaga keseimbangan dan keharmonisan alam. Eksploitasi hutan yang tidak terkendali juga ikut merusak kondisi alam dan pertanian. Melihat hal tersebut, sudah saatnya pertanian kembali pada sistem pertanian yang selaras dengan alam. Sistem ini merupakan teknologi pertanian lokal yang terabaikan dan saat ini sangat layak untuk digali dan dikembangkan. Kesadaran petani dan konsumen akan pentingnya menjaga ciptaan, penggalian

kearifan dan nilai-nilai lokal, serta teknologi lokal merupakan prakarsa yang akan ditumbuh kembangkan dalam mengelola pertanian selaras alam. Dalam mewujudkan pertanian selaras alam yang sejahtera dan mendukung petani lokal, perlu dilakukan penguatan organisasi atau kelompok dalam bertani PSA (Organik). Melalui kelompok, Petrasa melakukan pendampingan dalam pengembangan ekonomi rakyat dan pertanian organik.

Keberhasilan pencapaian organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, faktor manusia merupakan variabel yang penting, karena berhasil tidaknya organisasi sebagian besar ditentukan oleh perilaku manusia. Berhadapan dengan peningkatan kinerja karyawan, salah satu masalah dasar adalah menciptakan motivasi kerja karyawan dan lingkungan kerja yang baik. Kedua hal ini berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan. Dengan motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik, bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya guna mewujudkan visi misi organisasi tempat mereka bekerja. Berikut pendapatan, jumlah Karyawan dan hasil Kinerja Karyawan Yayasan Petrasa selama kurun waktu tiga tahun, yaitu tahun 2019-2021.

Tabel 1.1 Pertumbuhan dan Perkembangan Hasil Kinerja Karyawan

No.	Nama Perkiraan	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
1	Jumlah Karyawan	35	35	35
2	Jumlah Anggota Binaan	5.094	5.268	5.181
3	Simpanan Saham	15.156.219.000	19.102.274.000	28.187.929.000
5	Piutang Anggota	14.409.215.757	17.404.813.303	21.242.908.409
6	Pendapatan	4.702.200.000	4.504.400.000	4.809.700.000

Sumber: Yayasan Petrasa 2022

Dari data tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan tiga tahun belakangan dalam merekrut anggota meningkat tetapi pada tahun 2021 menurun 87 anggota. hal ini disebabkan karena penerangan masih jauh dari apa yang di harapkan anggota dan membuat kinerja karyawan menurun, Selain itu terdapat juga pada simpanan saham dan piutang anggota Yayasan Petrasa mengalami peningkatan setiap tahunnya dan bagian pendapatan pada tahun 2020 mengalami penurunan 197.800.000 dari tahun 2019, tetapi ditahun berikutnya kembali naik

lagi, ini membuktikan motivasi kerja dan lingkungan kerja bisa mendorong kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Dalam mengembangkan Yayasan Petrasa seperti merekrut anggota baru dan melakukan pelatihan bagi petani binaan Yayasan Petrasa tidak semudah yang dipikirkan, tetapi harus membutuhkan kinerja karyawan. Dengan demikian, dibutuhkan kinerja karyawan yang efektif dan maksimal. Berikut gambar yang menunjukkan pengarahan dan pelatihan pada petani dalam pembuatan kompos organik yang dilakukan oleh beberapa anggota Yayasan Petrasa.

Gambar 1.1

Mengarahkan Petani Dalam Pembuatan Kompos Organik



Sumber: Yayasan Petrasa 2022

Gambar diatas menunjukkan antusias petani dalam pengelolaan dedaunan untuk mengubahnya menjadi kompos organik, dengan cara menggiling dedaunan dan mencampur beberapa jenis daun agar hasil kompos yang di hasilkan maksimal. Bahan-bahan organik yang sudah mengalami proses pelapukan karena terjadi interaksi antara mikroorganisme atau bakteri pembusuk yang bekerja di dalam bahan organik tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, Kamsir dalam Kusumayanti (2020:3). Menurut Priansa dalam Ramdhani (2019:6) kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Menurut Sutrisno dalam Andika (2019:191) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal- hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Motivasi kerja merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia agar bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Menurut Stevan Invanko dalam Purnomo (2021:29) mengatakan motivasi adalah keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan, motivasi adalah sebab dari tindakan dimana ketika seseorang bersungguh- sungguh maka akan menghasilkan tujuan yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Rivai dalam Saputri, (2021:3) lingkungan kerja merupakan elemen- elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja di Yayasan Petrasa masih kurang baik, dapat dilihat dari ruang serta penerangan yang kurang bagus, kebersihan yang baik namun dilakukan oleh karyawan, maka dari itu perlu adanya *office boy* yang akan membersihkan setiap ruangan agar karyawan lebih berkonsentrasi untuk bekerja. dengan demikian hubungan sesama karyawan akan tercipta dan dengan pimpinan juga akan akrab, serta kerja sama tim yang bagus. Sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik tersebut, membuat karyawan merasa aman dan nyaman bekerja di Yayasan Petrasa. Karyawan Yayasan Petrasa mendapatkan jaminan kesehatan (BPJS Kesehatan), BPJS ketenagakerjaan. Hal tersebut merupakan motivasi bagi karyawan agar semakin tekun dalam bekerja, sehingga karyawan merasa cukup puas dan hal tersebut tentunya akan memacu kinerja yang semakin meningkat. Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variaber Intervening Yayasan Petrasa Sidikalang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Petrasa Sidikalang?
- 2) Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Petrasa Sidikalang?

- 3) Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Petrasa Sidikalang?
- 4) Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Petrasa Sidikalang?
- 5) Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Petrasa Sidikalang?
- 6) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Petrasa Sidikalang melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
- 7) Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Petrasa Sidikalang melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Petrasa Sidikalang.
2. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Petrasa Sidikalang.
3. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Petrasa Sidikalang dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.
4. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Petrasa Sidikalang melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
5. Mengetahui bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Petrasa Sidikalang.
6. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Petrasa Sidikalang.
7. Mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Petrasa Sidikalang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Menambah pengalaman dalam mempraktekkan ilmu ekonomi yang dalam pengetahuan bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan melatih penulis dapat menerapkan teori yang diperoleh selama perkuliahan.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan dan bahan perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya mengenai Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Pelanggan.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian dapat memberikan gambaran untuk mengetahui faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

4. Bagi Yayasan Petrasa

Hasil penelitian bisa menjadi masukan yang bermanfaat dan tambahan dan tambahan informasi bagi yayasan petrasa terutama sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan yang terkait dengan jangka pendek maupun panjang perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto dalam Handayani (2021:108) mengatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai kekuatan pendorong (*driven force*) yang mampu memberi percepatan ke arah sana. Menurut Afandi dalam Nurzayana (2018:62), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi dalam Nurzayana (2018:63) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja. Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 2) Kualitas hasil kerja. Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- 4) Disiplin kerja taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- 5) Inisiatif kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
- 6) Ketelitian tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
- 7) Kepemimpinan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- 8) Kejujuran salah satu sifat manusia yang sanga sulit untuk diterapkan
- 9) Kreativitas proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Simamora dalam Nurhasanah, (2019:14) menyatakan: “meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Stabilitas dan konsistensi.
- 2) Evaluasi kinerja anggota perusahaan.
- 3) Efektivitas individu anggota perusahaan.
- 4) Dapat diukur.

2.2.3 Manfaat Dan Tujuan Kinerja Karyawan

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Sebagaimana menurut pendapat ahli Wibowo dalam Siregar, (2019:7) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- 1) Evaluasi tujuan dan sasaran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi di waktu yang akan datang.
- 2) Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- 3) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- 4) Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja, apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- 5) Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- 6) Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rozarie dalam Siregar, (2019:7) mengatakan: “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen sekaligus sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Masram dalam Siregar, (2019:10), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1) Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, maka boleh dikatakan bahwa kegiatan tersebut efektif, namun jika akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif, dinamakan tidak efisien.

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seseorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4) Inisiatif

Inisiatif adalah yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Afandi dalam Ramadhan (2020:5), Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan bersungguh-sungguh, sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang. Sutrisno dalam Arianti (2018:11). Menurut Edwin B. Flipppo dalam Rosyadi, (2019:11), motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi s tercapai.

2.3.2 Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi menurut Mangkunegara dalam Khair (2019:73), yaitu:

- 1) Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan- kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 4) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 5) Tingkat cita- cita yang tinggi, yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.

2.3.3 Faktor- Faktor Motivasi Kerja

Menurut Novita dalam Sukma, (2019:21) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik individu yang bersifat khas yang terdiri faktor, yaitu:

- 1) Karakteristik biografi, yang meliputi:
 - a. Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional.
 - b. Jenis kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawan terhadap pekerjaannya.
 - c. Status perkawinan
 - d. Jumlah tanggungan
 - e. Masa kerja, perlu diketahui karena masa kerja seseorang merupakan indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti produktivitas kerja dan daftar kehadiran.

- 2) Kepribadian, kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.
- 3) Persepsi. Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitar akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.
- 4) Kemampuan belajar. Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan dan perubahan dalam tindakan.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, kegaduhan dan memadai tidaknya alat- alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang pekerja, metode kerja, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok, Sedermayanti dalam Saleh (2018:66). Lingkungan kerja menurut Suwondo dan Susantir dalam Saleh (2018:66), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2.4.2 Jenis- Jenis Lingkungan Kerja

Sedangkan menurut Sedemayanti dalam Eka (2016:78) garis besar jenis lingkungan terbagi atas 2 yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 2) Lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan.

2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2008:159), indikator lingkungan kerja antara lain:

1. Suasana Kerja Setiap karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi:
 - a) Penerangan atau cahaya yang jelas
 - b) Suara yang tidak bising dan tenang
 - c) Sirkulasi data udara ditempat kerja
2. Hubungan Dengan Rekan Kerja Hal ini dimaksudkan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah:
 - a) Perasaan aman karyawan
 - b) Adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja
 - c) Tersedianya fasilitas kerja

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan rasa puas atau tidak puas seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rasa puas didapatkan jika keinginan yang diharapkan dapat terjadi, dan sebaliknya. Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Veithzal dalam Sari, (2012:5) Kepuasan adalah suatu perasaan yang mendorong dalam diri seseorang yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya, Mangkunegara dalam Hermawan (2013:151). Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Indrasari (2017:38)

Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima

2.5.2 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator - indikator kepuasan kerja menurut Hariandja dalam Jufrizen (2016:6) meliputi:

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa berupa uang yang diberikan perusahaan kepada pegawai atau karyawannya. Apabila jumlah bayaran atau gaji yang diterima seseorang adil sesuai dengan beban kerjanya, prestasinya, dan kinerjanya dalam perusahaan maka karyawan akan merasa puas, karena merasa dihargai dengan setimpal.

2) Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga dipengaruhi oleh pekerjaan yang dikerjakannya. Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3) Rekan sekerja

Rekan kerja dalam suatu perusahaan juga memberikan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang baik dengan sesama karyawan akan membuat suasana kerja yang nyaman, tidak tertekan dan dapat saling membantu.

4) Atasan

Atasan atau pimpinan merupakan orang yang mengatur jalannya operasi perusahaan. Pemimpin yang menentukan kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Cara atau gaya pemimpin dalam mengelola perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

5) Promosi

Perusahaan perlu mengadakan program promosi bagi karyawan yang memiliki prestasi yang bagus dan kinerja yang baik. Karyawan akan termotivasi untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya sehingga karyawan akan merasa diakui eksistensinya dalam perusahaan.

2.5.3 Faktor- Faktor Kepuasan Kerja

Faktor–faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut pendapat Gilmer dalam Jufrizen (2016:6) sebagai berikut:

1) Kesempatan untuk Maju.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja. Termasuk di dalamnya adalah kesempatan untuk promosi atau naik jabatan.

2) Keamanan Kerja.

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja. Karyawan akan berhenti dan berpikir ulang apabila pekerjaan yang dilaksanakannya mengandung bahaya dan efek negatif di dalamnya.

3) Gaji

Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi yang sering menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Gaji yang kecil dengan beban kerja yang cukup berat akan membuat karyawan kecewa dan merasa dirugikan. Gaji harus sesuai dan diberikan dengan adil kepada karyawan.

4) Manajemen Kerja.

Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

5) Kondisi kerja.

Dalam hal ini adalah sarana dan prasarana kerja seperti tempat kerja, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir. Sarana yang lengkap dan aman akan memberikan kenyamanan kerja pada karyawan.

6) Pengawasan (Supervisi).

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover yang tinggi.

7) Faktor intrinsik dari pekerjaan.

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

8) Komunikasi.

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Pemimpin yang bersedia untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi serta keluhan-keluhan karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja. Karyawan akan merasa diakui dan dihargai keberadaannya dalam lingkungan perusahaan.

9) Aspek sosial dalam pekerjaan.

Aspek ini merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja. Misalnya, perusahaan atau manajemen memberikan santunan kepada karyawan yang sedang mengalami musibah, memberikan libur atau cuti kepada karyawan yang sakit dan sebagainya.

10) Fasilitas.

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.6 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini dilampirkan beberapa referensi penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan peneliti dalam mengembangkan penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nsma Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian dan Alat Analisis
1	Bachtiar 2017:17	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada	Metode analisis data yang dipakai adalah analisis deksripsi presentase dan regresi linier berganda. Hasil penelitian bahwa: motivasi berpengaruh terhadap kinerja PT Aqua Tirta Investama di Klaten, ada

		PT. Aqua Tirta Investama di Klaten)	pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Aqua Tirta Insvestama di Klaten, da nada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Aqua Tirta Investama Klaten.
2	Armansyah Lubis 2018:14	Pengaruh Kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja mengajar dosen di STAIM, Tapanuli	Metode analisis data menggunakan program SPSS versi 20 dan diolah dengan menggunakan analisis berganda. Hasil analisis yaitu terdapat pengaruh positif kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja mengajar dosen STAIM. Terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja mengajar dosen STAIM secara bersama- sama (simultan) dengan memberikan kontribusi sebesar 82,2%.
3	Ngesti Galih Ningrum, 2014:49	Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Frontline PT Bank Mandiri di Semarang	Metode analisis menggunakan analisis jalur atau Path analisis. Hasil penelitian yaitu: hipotesis pertama dimana motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hipotesis kedua, motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis ketiga, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4	Florida Dessy Putri, 2013:229	Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa	Analisis yang dipakai yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya yaitu dimana hipotesis pertama, kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Tonasa, hipotesis kedua, bahwa motivasi kerja berpengaruh secara

			dominan terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa.
5	Silvia Intan Wardani 2020:11	Analisis pengaruh motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan di Rumah Sakit Brawijaya Lawang, Malang.	Metode analisis data yang dipakai adalah analisis regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan secara parsial ada pengaruh antara motivasi pada kinerja karyawan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan adan antara lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Nilai Adjusted R square 0,783 berarti bahwa variabel motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 78,3% sedangkan sisanya 21,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
6	Endo Wijaya Kartika, 2010:111	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Penulis menemukan bahwa karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya karena rekan kerja mereka sangat sosial dan merasa seperti keluarga kecil baru di lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk datanya proses, dan regresi linier sederhana untuk analisis. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja adalah sangat dipengaruhi oleh motivasi.
7	Adveni Aoliso (2018:7)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) kantor cabang Kupang	Berdasarkan proses pengujian dan serta menghitung kekuatan pengaruh sesuai rumus statistik yang digunakan dapat menghasilkan data hasil penelitian yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan darim variabel independen lingkungan kerja terhadap variabel depeden kepuasan kerja.

Sumber: Diolah penulis 2022

2.7 Kerangka Berpikir

Kerangka konseptual merupakan gambaran dan arahan asumsi mengenai variabel-variabel yang akan diteliti atau memiliki arti hasil sebuah sistesis dari proses berpikir deduktif maupun induktif, kemudian dengan kemampuan kreatif dan inovatif diakhir konsep atau ide baru, Supriyanto dalam Hidayat (2015:22)

Dalam hal ini dapat disimpulkan peneliti bahwa diperlukan suatu konsep yang diolah oleh peneliti dengan tujuan untuk mendapatkan data sementara sebelum melakukan pengolahan berdasarkan data sebelumnya:

1. Hubungan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Doni Bachtiar dalam Hikmah (2020:17) tentang Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan motivasi berpengaruh terhadap kinerja PT Aqua Tirta Investama di Klaten, dan ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Aqua Tirta Investama Klaten.

2. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari karyawan meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Berdasarkan penelitian Florida Dessy Putri dalam Widjojo (2013:229) tentang Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa. Hasil penelitiannya yaitu dimana hipotesis pertama, kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Tonasa.

3. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, kegaduhan dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Berdasarkan penelitian Armansyah Lubis (2018:14) tentang Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja mengajar dosen di STAIM, Tapanuli. Hasil analisis yang ada yaitu terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja mengajar dosen STAIM. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja mengajar dosen STAIM secara bersama- sama (simultan) dengan memberikan kontribusi sebesar 82,2%.

4. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Endo Wijaya Kartika (2010:111), tentang Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Hasil Analisis dari penelitian ini adalah Penulis menemukan bahwa karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya karena rekan kerja mereka sangat sosial dan merasa seperti keluarga kecil baru di lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk datanya proses, dan regresi linier sederhana untuk analisis. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja adalah sangat dipengaruhi oleh motivasi.

5. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Berdasarkan penelitian Adveni Aoliso (2018:7) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) kantor cabang Kupang, penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Kupang.

6. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening

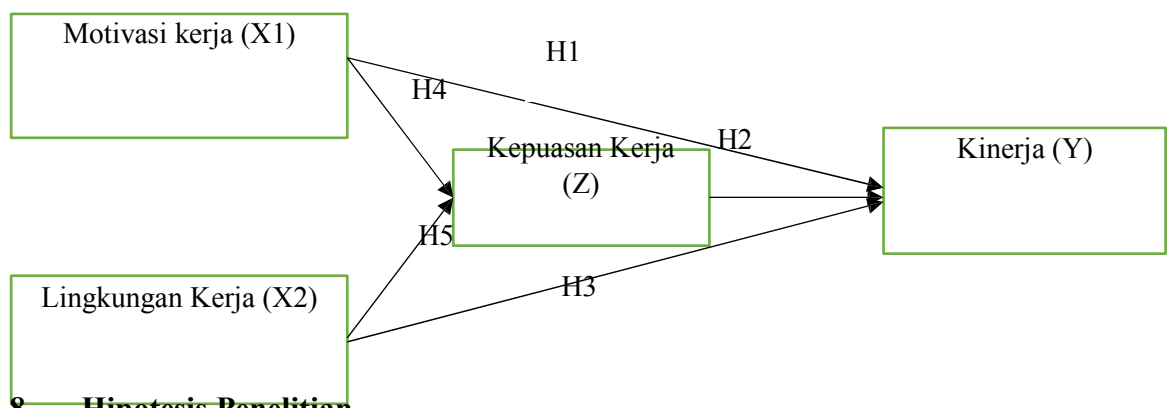
Berdasarkan penelitian Ngesti Galih Ningrum dalam Robica (2014:49) tentang Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepuasan

kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Frontline PT Bank Mandiri di Semarang. Metode analisis menggunakan analisis jalur atau Path analysis. Hasil penelitian yaitu: hipotesis pertama dimana motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hipotesis kedua, motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis ketiga, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

7. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan penelitian Silvia Intan Wardani dalam Rikatsih (2020:11), tentang Analisis pengaruh motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan di Rumah Sakit Brawijaya Lawang, Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan secara parsial ada pengaruh antara motivasi pada kinerja karyawan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan adan antara lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, peneliti menemukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Petrasa Sidikalang
2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Petrasa Sidikalang

3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Petrasa Sidikalang
4. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Petrasa Sidikalang
5. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Petrasa Sidikalang
6. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Petrasa Sidikalang melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
7. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Petrasa Sidikalang melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Sugiyono dalam Walukow (2014:1740) Penelitian ini termasuk penelitian lapangan yaitu penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit sosial baik individu, kelompok, lembaga atau masyarakat.

3.2 Lokasi dan waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang berlokasi di Jl. Medan Sidikalang No. 17B Panji Sibura-bura, Sidikalang-Dairi PO. Box 31 Sidikalang 22200 Dairi, Sumut-Indonesia. Waktu penelitian dimulai dari Maret 2022 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Rusiadi dalam Siregar (2017: 71) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan/ staff Yayasan Petrasa Sidikalang, yang berjumlah 35 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Rusiadi dalam Siregar (2017:71) sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari

semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam pemilihan sampel terdapat teknik sampling untuk menentukan sampel mana yang akan digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, Sugiyono dalam Susilowati (2019: 66). Sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh populasi yaitu sebanyak 35 sampel.

3.4 Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Menurut Sugiyono dalam Herawati (2016:471) Primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, data primer berupa data hasil kuisioner dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertanyaan.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono dalam Pratiwi (2017:212) sumber data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Menggunakan data sekunder apabila peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Menurut Sugiyono dalam Effendi (2020:707), wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam melakukan penelitian terhadap variable yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor. Skala ordinal (Skala likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

No.	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2015:86)

3.6 Variabel Penelitian

Variabel dapat didefinisikan sebagai konsep yang memiliki variasi atau memiliki lebih dari satu nilai. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan di tarik kesimpulannya. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu:

3.6.1 Variabel independen (bebas)

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain atau menghasilkan akibat pada variabel lain, yang pada umumnya berada dalam urutan tata waktu yang terjadi lebih dulu. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2).

3.6.2 Variabel Dependen (terikat)

Variabel dependen yang dilambangkan dengan (Y) merupakan variabel yang melibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.6.3 Variabel *intervening*

Variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Keberadaan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tergantung pada keberadaan variabel ini karena variabel bebas harus mempengaruhi variabel antara terlebih dahulu, baru kemudian variabel antara lain yang dapat menimbulkan perubahan pada variabel terikat. Variabel *intervening* (variabel antara) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

3.7 Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional dalam penelitian ini yang diukur yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas, Kinerja (Y) sebagai Variabel Terikat dan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel *intervening*.

Tabel 3.2

Defenisi Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	Motivasi Kerja (X1)	Menurut Edwin B. Flippo dalam Rosyadi, (2019:11), motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerrja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai	1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Usaha untuk maju 4. Rekan kerja yang dipilih 5. Tingkat cita- cita yang tinggi Mangkunegara,(2013)	Likert

2.	Lingkungan Kerja (X2)	Susantir dalam Saleh (2018:66), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1 Penerangan atau cahaya yang jelas 2 Suara yang tidak bising dan tenang 3 Sirkulasi data udara ditempat kerja <p>Menurut Nitisemito(2008:159)</p>	Likert
3.	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan adalah suatu perasaan yang mendorong dalam diri seseorang yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya Mangkunegara dalam Hermawan (2013:151)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan Kerja <p>Jufrizen (2016:6)</p>	Likert
4.	Kinerja (Y)	Menurut Afandi nurzayana (2018:62), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Efisiensi 4. Disiplin Kerja 5. Inisiatif 	

		oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.	Menurut Nurzayana (2018:63)	
--	--	---	-----------------------------	--

Sumber: diolah Peneliti, 2022

3.8 Teknik Analisa Data

3.8.1 Uji Instrumen

- a) Menurut Rukajat dalam Nurbaiti (2020:83), uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sampai seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur di dalam melakukan fungsinya. Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut.
- b) Menurut Duli dalam Nurbaiti (2020:83) Uji Reliabilitas merupakan konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Reliabilitas akan menunjukkan seberapa besar tingkat akurasi dan seberapa besar alat ukur tersebut dapat dipercaya serta diandalkan dalam proses pengukuran

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang digunakan yaitu: Uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal/mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistic. (Janie 2012:35)

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali dalam Faustyna (2017: 75) uji ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik antar variabel independen seharusnya tidak terjadi korelasi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan melihat *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dapat dilihat dari output SPSS. Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan:

- a) Jika nilai *tolerance* > 10 persen dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.
- b) Jika nilai *tolerance* < 10 persen dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ghozali dalam Faustyna (2017: 75) Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji

heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat nilai signifikansinya dengan ketentuan:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi $\geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variable mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian ini melihat bagaimana variable (X) mempengaruhi variable (Y), baik itu pengaruh berbanding lurus maupun berbanding terbalik. uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.

3.8.3 Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu teknik analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan situasi objek penelitian apa adanya tanpa bermaksud mengambil kesimpulan tertentu berdasarkan semua data yang telah terkumpul. Sinulingga dalam Sihombing (2021:38) Analisis deskriptif dapat dilakukan dengan cara menyusun data pengelompokannya dan dianalisis sehingga diperoleh gambaran yang sebenarnya mengenai kondisi perusahaan dan masalah yang sedang dihadapi. Analisis deskriptif menurut Ghozali dalam Sihombing (2021:38) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*) standar deviasi varians minimum maksimum, *sum*, *range*, kurtosis, *skewness* (kemencengan distribusi)

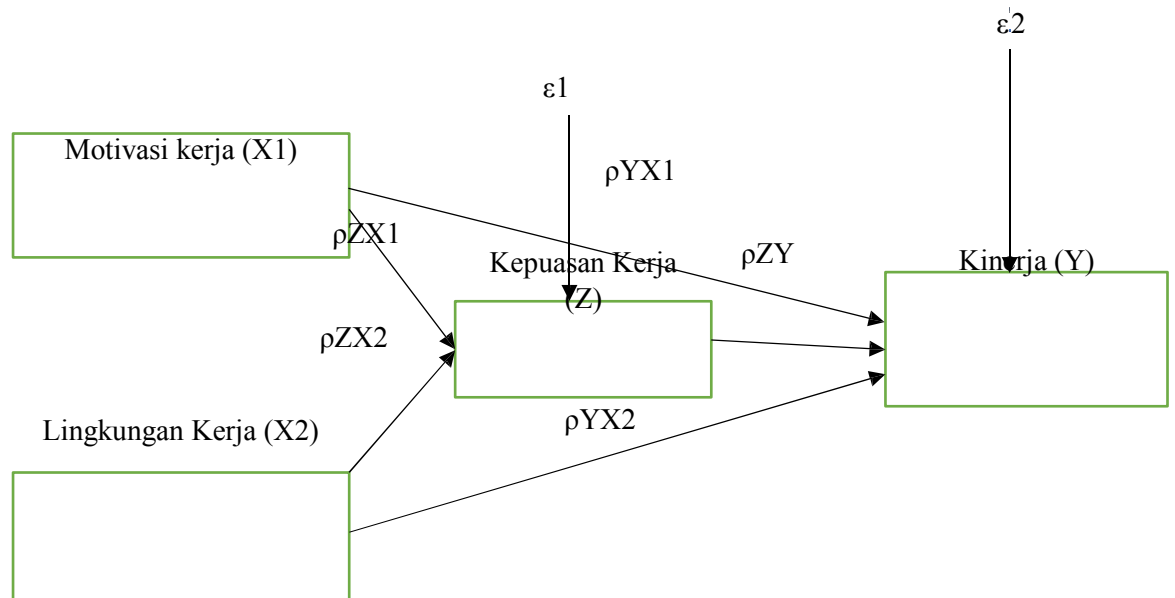
3.9 Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik pengolahan data dalam menyelesaikan penelitian ini adalah dengan analisis jalur (*path analysis*), dimana analisis ini berfungsi untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung sekumpulan variabel, sebagai variabel penyebab (eksogen) terhadap variabel akibat (endogen). Diagram jalur (*path diagram*) yang memperagakan struktur hubungan kausal antar variabel merupakan tahapan awal yang harus dibuat untuk lebih memperjelas struktur

hubungan tersebut. Analisis jalur (*path analysis*), merupakan bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sistem hubungan sebab akibat tersebut menyangkut dua jenis variabel yaitu variabel bebas atau yang lebih dikenal variabel independen variabel yang biasanya disimbolkan dengan huruf $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ dan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi yang dikenal variabel dependen yang biasa disimbolkan dengan huruf $Y_1, Y_2, Y_3, \dots, Y_n$. Juanim (dalam Suryana 2018:98) Pada analisis jalur pengaruh variabel independen dan variabel dependen dapat berupa pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung (*direct and indirect effect*). Berbeda dengan nilai regresi biasanya di mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen hanya berbentuk pengaruh langsung. Pengaruh tidak langsung satu variabel independen terhadap variabel dependen adalah melalui variabel lain yang disebut variabel antara (*Intervening variable*). Juanim dalam Suryana (2018:98)

Pada analisis jalur variabel yang dianalisis kausalitasnya dibedakan menjadi dua golongan yaitu variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen adalah variabel yang variabilitasnya diasumsikan terjadi bukan karena penyebab-penyebab di dalam model atau dengan kata lain variabel ini tidak ada yang mempengaruhi sedangkan variabel endogen merupakan variabel yang variasinya terjelaskan oleh variabel eksogen dalam variabel endogen dalam sistem. Juanim dalam Suryana (2018:99) Variabel eksogen pada penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dan variabel endogen adalah Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Model hubungan antara variabel yang telah dijelaskan tersebut dapat dilihat melalui diagram jalur pada gambar berikut:

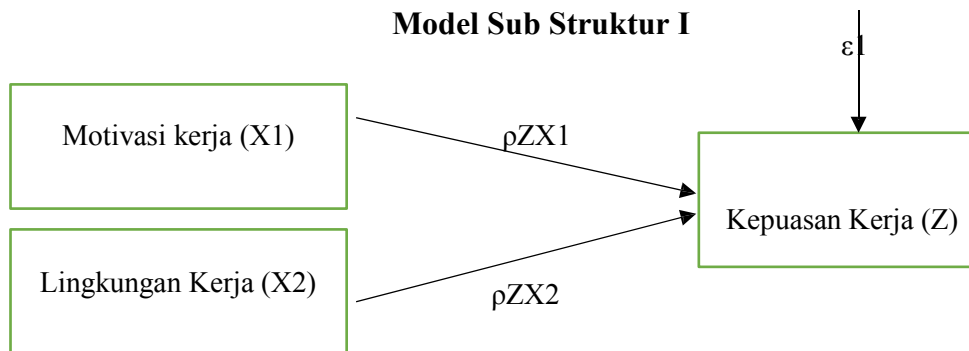
Gambar 3.1
Diagram Jalur Hubungan Kausal X1, X2, dan Y terhadap Z



Besarnya pengaruh variabel eksogen dan variabel endogen dapat dilihat melalui proses koefisien jalur (ρ). Koefisien jalur mengindikasikan besarnya jalur dari satu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Koefisien jalur biasanya dicantumkan pada diagram jalur tepat pada setiap garis jalur yang dinyatakan dengan nilai *numeric* untuk mengistimasikan koefisien jalur, jika hanya satu variabel eksogen (X) mempengaruhi secara langsung terhadap variabel endogen (Y dan Z) maka antara X dan Y jadi dengan korelasi sederhana (*simple correlation*) Juanim dalam Suryana (2018:100)

3.9.1 Model Sub Struktur I

Model Sub Struktur I adalah Pengaruh Langsung Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Model substruktur I disajikan pada gambar berikut:

Gambar 3.2**Model Sub Struktur I**

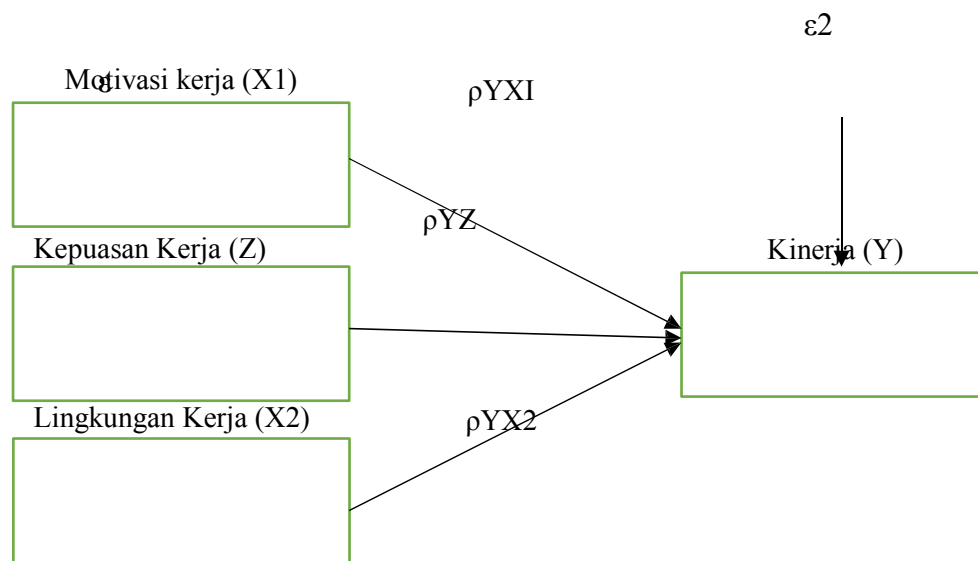
Di samping menggunakan diagram jalur untuk menyatakan model yang dianalisis, dalam analisis jalur juga dapat ditampilkan dalam bentuk persamaan yang bisa disebut persamaan struktural. Persamaan struktural menggambarkan hubungan sebab akibat antara variabel yang diteliti yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis untuk Model Sub Struktur I sebagai berikut:

Persamaan Sub Struktur I:

$$Y = \rho_{ZX1} + \rho_{ZX2} + \rho_{Z\varepsilon_1}$$

3.9.2 Model Sub Struktur II

Model Sub Struktur II adalah Pengaruh Langsung Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Model Struktur II disajikan pada gambar berikut:

Gambar 3.3**Model Sub Struktur II**

Persamaan struktural menggambarkan hubungan sebab akibat antara variabel yang diteliti yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis Model Substruktur II sebagai berikut:

$$Z = \rho_{YX1} + \rho_{YZ} + \rho_{YX2} + \rho_{Y\epsilon 2}$$

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa analisis jalur menghidupkan pengaruh langsung dan tidak langsung. Berdasarkan diagram jalur dapat dilihat bagaimana pengaruh dari suatu variabel independen ke variabel dependen, tanpa melalui variabel dependen lainnya sedangkan pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalui variabel lain yang disebut intervening. Adapun yang disebut pengaruh total adalah penjumlahan pengaruh langsung dan tidak langsung.

3.9.3 Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan atau kekuatan korelasi antara variabel penelitian yaitu Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) dan Kepuasan Kerja (Z). Selain itu juga untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antar variabel tersebut.

Menurut Sugiyono dalam Andriani (2019: 248) penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi pearson product moment dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{\sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Berdasarkan nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh dapat dihubungkan - $1 < R < 1$

Sedangkan untuk masing-masing nilai R adalah sebagai berikut:

1. Apabila $R = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X1, X2, X3 dan variabel Y semua positif sempurna
2. Apabila $R = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X1, X2, X3 dan Y negatif sempurna
3. Apabila $R = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel X1, X2, X3 dan Y

4. Apabila nilai r berada di antara -1 dan 1 , maka tanda $(-)$ menyatakan adanya korelasi tak berlangsung antara korelasi negatif dan tanda positif $(+)$ menyatakan adanya korelasi langsung atau korelasi positif.

Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

3.9.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan peneliti untuk mengetahui pengaruh komitmen tenaga kependidikan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan dampaknya kinerja terhadap kependidikan, baik itu secara simultan maupun parsial. Uji hipotesis untuk korelasi ini dirumuskan dengan hipotesis nol (H_0) Hipotesis alternatif (H_a). Koefisien determinasi merupakan salah satu unsur yang menjadi perhatian dalam analisis.

3.9.5 Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Signifikan pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Apabila nilai hitung $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig < 0.005 . Maka variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig > 0.005 maka variabel bebas secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat. Tingkat kesalahan yang dapat ditolerir atau tingkat signifikan nya dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 5%.

Adapun hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung Motivasi Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ho: $\rho_{YX1} = 0$: Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Ha: $\rho_{YX1} \neq 0$: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Ho: $\rho_{ZY} = 0$: Tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Ha: $\rho_{ZY} \neq 0$: Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Ho: $\rho_{YX2} = 0$: Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Ha: $\rho_{YX2} \neq 0$: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

4. Pengaruh langsung Motivasi Kerja secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Ho: $\rho_{ZX1} = 0$: Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Ha: $\rho_{ZX1} \neq 0$: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

5. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Ho: $\rho_{ZX2} = 0$: Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Ha: $\rho_{ZX2} \neq 0$: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

6. Pengaruh Motivasi Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan.

Ho: $\rho_{ZYX1} = 0$: Tidak Pengaruh Motivasi Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan.

Ha: $\rho_{ZYX1} \neq 0$: Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan

Ho: $\rho_{ZYX2} = 0$: Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan.

Ha: $\rho_{ZYX2} \neq 0$: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ nilai sig > 0.005 , maka Ho diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig < 0.005 , maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.9.6 Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimaksud dalam model pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Untuk menguji kelayakan model penelitian ini digunakan uji Anova (uji F) dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig > 0.05 maka Ho diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen,
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig < 0.05 maka Ho ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen.

3.9.7 Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya uji dilakukan mengukur kadar seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian-pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 24,0.