

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI biMBA-AIUEO SURABAYA

Winda Sari Rahajeng
windasarirahajeng@yahoo.com
Nur Laily

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of motivation and work environment on performance through the job satisfaction as intervening variable (case study at biMBA-AIUEO learning guidance institution in Surabaya). This research was conducted in biMBA-AIUEO learning guidance institution in Surabaya. The population in this research is obtained by using random sampling technique, data collection using research instrument and the data analysis is statistical / quantitative with the aim to test the hypothesis specified. The sample that been used in this research is 68 teachers at the biMBA-AIUEO learning guidance institution in Surabaya. This research uses moderation variable, hence the data analysis technique using Path Analysis method with using help of SPSS (Statistical Product and Service Solutions) tool. Hypothesis test results and discussion shows that the motivation has a significant and positive influence on the performance. Work environment has a significant and positive influence on performance. Motivation has an insignificant influence on the job satisfaction. Work environment has a significant influence on job satisfaction. The results showed that indirectly job satisfaction has a significant and positive influence on the performance while the job satisfaction has a significant and positive influence on the performance. Therefore, the job satisfaction can mediate the influence of motivation and work environment on performance.

Keywords: Motivation, work environment, performance, job satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di biMBA-AIUEO Surabaya. Penelitian ini dilaksanakan di lembaga bimbingan belajar biMBA-AIUEO di Surabaya. Populasi dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik/kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 68 pengajar pada lembaga bimbingan biMBA-AIUEO di Surabaya. Penelitian ini menggunakan variabel moderasi, maka teknik analisis data menggunakan Metode Analisis Regresi Linier Berganda dengan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Hasil uji hipotesis dan pembahasan menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Kata kunci : motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan tahun dan dunia pendidikan sekarang dituntut menciptakan kinerja yang tinggi untuk pengembangan perusahaan dan kelangsungan setiap karyawan. Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki tenaga kerja yang tinggi yang dimiliki pengajar, diharapkan tujuan organisasi dapat dicapai. Pengaruh kinerja pengajar sangat besar dalam menentukan berkembangnya dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Pentingnya peranan sumber daya manusia

dalam perusahaan, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Dalam suatu perusahaan di mana banyak konsumen atau pelanggan yang membutuhkan jasa mereka. Seorang pemimpin perusahaan juga harus memikirkan kualitas kinerja pengajar. Dari kenyataan yang ada dalam organisasi atau perusahaan, didalam manajemen unsur manusia merupakan unsur yang menentukan tercapainya tujuan, tanpa adanya manusia maka unsur-unsur manajemen yang lain tidak dapat dimanfaatkan dan tidak dapat diberikan hasil sebagai mana yang diharapkan. Selain itu dalam sumber daya manusia dalam meningkatkan cara kerja atau kinerja pengajar dibutuhkan adanya motivasi kerja pengajar yang baik agar dapat meningkatkan kinerja pengajar dalam perusahaan. Maka kepuasan kerja pengajaran terpenuhi dan pada akhirnya pengajar dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Bangun (2016:313) motivasi adalah suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi adalah tugas bagi manajer untuk memengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan ditunjukkan dengan adanya kinerja yang tinggi. Maka pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan kebutuhan pengajar dapat terpenuhi yang akan menumbuhkan kepuasan kerja di diri seorang pekerja. Jadi pengajar akan merasa bahwa perusahaan memberi kesempatan untuk maju dan berkembang dengan adanya dorongan motivasi tersebut, dengan demikian pengajar akan merasa puas pada saat dapat berkembang dan maju dalam mengembangkan karirnya dalam perusahaan.

Sedangkan lingkungan kerja juga mempengaruhi tingkat kinerja para pengajar. Lingkungan kerja yang baik akan membuat pengajar lebih nyaman saat bekerja dan hal tersebut akan mempengaruhi tumbuh kembangnya suatu perusahaan. Menurut Lukiyana dan Halima (2016:60) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pengajar yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Maksudnya adalah lingkungan kerja adalah suatu organisasi yang mempunyai peran penting untuk kelancaran proses mengajar karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan pengajar dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkat kinerja pengajar.

Menurut Bangun (2016:327) lingkungan kerja merupakan suatu fungsi nilai, persepsi, dan perbedaan menurut tenaga kerja mengenai yang seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja pada dasarnya sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja seorang pengajar dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Sebagai obyek penelitian adalah lembaga bimbingan belajar biMBA-AIUEO di Surabaya. Penelitian ini menerapkan metode yang dikembangkan Lukiyana. (2016) faktor yang penting dalam suatu pekerjaan lebih banyak bergantung dari unsur manusianya. Setiap manusia mempunyai watak yang berbeda-beda yang di sebabkan karena beberapa hal, seperti latar belakang pendidikan, watak dasar maupun faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri. Keberagaman perilaku akan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan, yang akan berdampak pada hasil yang akan dicapai suatu perusahaan, dan konsumen yang membutuhkan produk perusahaan tersebut. Sebesar apapun tingkat teknologi yang dimiliki suatu perusahaan jika tidak ditunjang dengan adanya tenaga kerja yang handal maka kemungkinan besar tujuan perusahaan tidak akan bisa tercapai, oleh karena itu perusahaan harus mempunyai tenaga kerja yang sesuai dengan fungsi dan kriteria untuk menunjang tercapainya keberhasilan tujuan. Olivia Theodora (2013:187) pada dasarnya setiap perusahaan baik instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mencari karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Berdasarkan hal tersebut penelitian menemukan masalah yang terjadi dilembaga bimbingan belajar biMBA-AIUEO di Surabaya bahwa perusahaan tersebut kurang dalam memberikan motivasi kerja pada karyawannya.

Hal tersebut dapat dibuktikan dari lingkungan kerja yang tidak nyaman, pengajar merasa dapat berdampak pada menurunnya kepuasan kerja pengajar dengan adanya beban kerja atau tanggung jawab yang semakin tinggi bagi pengajar. Jika tidak diimbangi dengan adanya Motivasi kerja dan Lingkungan kerja pengajar, kepuasan kerja pengajar tidak akan dapat tercapai dengan baik.

Ditemukan masalah kurang maksimalnya lembaga bimbingan belajar biMBA-AIUEO di Surabaya dalam menciptakan motivasi yang maksimal sehingga dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan kepuasan kinerja pengajar, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil latar belakang masalah tersebut, dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di biMBA-AIUEO Surabaya. Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini antara lain apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada lembaga bimbingan belajar biMBA-AIUEO di Surabaya, apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada lembaga bimbingan belajar biMBA-AIUEO di Surabaya, apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada lembaga bimbingan belajar biMBA-AIUEO di Surabaya, apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada lembaga bimbingan belajar biMBA-AIUEO di Surabaya, dan apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada lembaga bimbingan belajar biMBA-AIUEO di Surabaya. Berdasarkan rumusan masalah pada lembaga bimbingan belajar biMBA-AIUEO maka tujuan penelitian ini antara lain untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada lembaga bimbingan belajar biMBA-AIUEO, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada lembaga bimbingan belajar biMBA-AIUEO, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada lembaga bimbingan belajar biMBA-AIUEO, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada lembaga bimbingan belajar biMBA-AIUEO, dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada lembaga bimbingan belajar biMBA-AIUEO.

TINJAUAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian sumber daya manusia adalah suatu rancangan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Bangun (2012:6) manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan fungsinya akan mendistribusiakan pekerja ke berbagai bidang dalam organisasi sesuai dengan kebutuhan.

Motivasi

Motivasi menurut Bangun (2012:313) adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu, motivasi diartikan sebagai proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Lingkungan Kerja

Lukiyana (2016:59) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kinerja

Sinambela (2012) kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan.

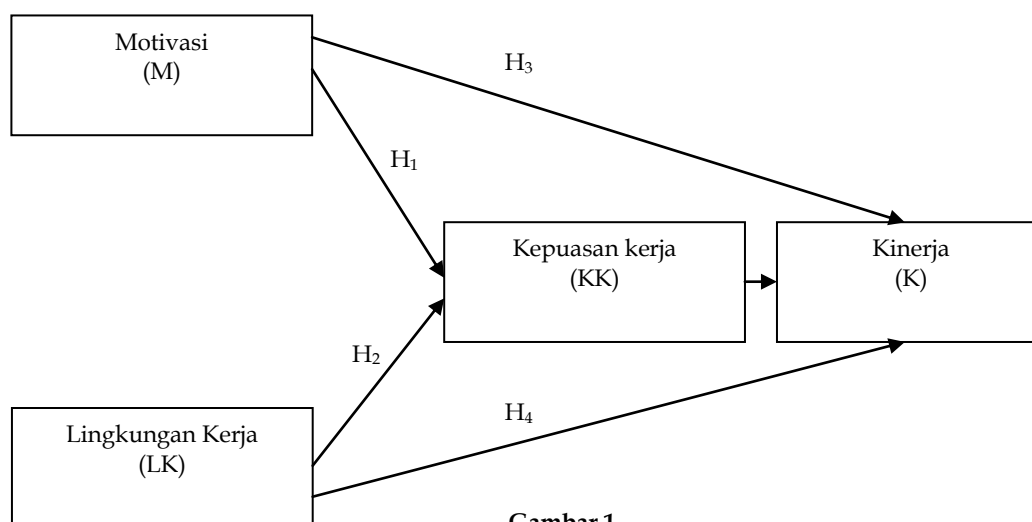
Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

| Nama Peneliti | Judul | Hasil |
|----------------------------|--|---|
| Lukiyana dan Halima (2016) | Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pacific Metro International Jakarta. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Intervensi kepuasan kerja atas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. |
| Eka dan Sulistiyani (2016) | Analisis Karakteristik Individu dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang. | <ol style="list-style-type: none"> 5. Pengaruh antar karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu dengan kepuasan kerja. 1. Pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik dengan kepuasan kerja. 2. Pengaruh antara karakteristik individu terhadap komitmen organisasi pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara karakteristik individu dengan komitmen organisasi. 3. Pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara motivasi intrinsik dengan komitmen organisasi. 4. Pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. |
| Vivi dan wahyu (2013) | Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Taspen (Persero) kantor cabang utama Semarang | <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. 4. Motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. |

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

H₁ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H₃: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja

H₄: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H₅ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Gambaran dari Populasi (objek) Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2011:18) dapat diartikan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel, teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik atau kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Adapun metode dari penelitian ini dengan menggubakan metode survey yaitu suatu metode data yang menggunakan instrumen kusioner untuk memperoleh data langsung dari responden untuk dijadikan sampel penelitian. Populasi adalah jumlah yang ada pada objek atau subyek penelitian yang meliputi seluruh karakteristik atau ciri-ciri yang dimiliki oleh subjek atau objek didalam penelitian bisnis yang dikenal sebagai generalisasi hasil penelitian (Wiyono, 2011:75). Gambaran dari populasi (objek) penelitian dalam penelitian ini adalah pengajar lembaga bimbingan biMBA-AIUEO di Surabaya yang berjumlah 82 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Populasi (objek) penelitian dalam penelitian ini adalah pengajar lembaga bimbingan biMBA-AIUEO di Surabaya yang berjumlah 82 orang.

Sampel

Penentuan sampel dengan menggunakan rumus *slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah Sempel

e = Persen Kelonggaran Ketidaktelitian 5%

$$n = \frac{82}{1+(82(0,05^2))}$$

$$n = 68$$

Berdasarkan hasil rumus Slovin di atas diperoleh sampel sebesar 68. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 68 pengajar pada lembaga bimbingan biMBA-AIUEO di Surabaya yang memiliki usian diantara 20-50 tahun.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan bagian dari proses untuk pengujian data yang hasilnya dibuat bukti untuk suatu penelitian tersebut. Dalam hal ini pemilihan data harus memiliki cara dan alat pengumpulan data yang tepat karena berpengaruh terhadap kualitas data yang akan dikumpulkan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik penyebaran kusioner. Kusioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Sifat kusioner adalah tertutup sehingga responden tinggal melingkari atau memberi silang pada jawaban yang di pilih.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi 3 bagian, yaitu variabel bebas, variabel terikat, dan variable intervening. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi, sedangkan variable intervening adalah variable penghubung. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri motivasi, lingkungan kerja, variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja dan variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

Definisi Operasional Variabel

Motivasi (M)

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Adapun indikator motivasi didalam penelitian ini mengacu pada teori Maslow yang terbagi menjadi 4 bagian, yaitu kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan.

Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Adapun indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Abdul dan Misbahuddin (2013) yaitu lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan lingkungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik tidak bisa diabaikan.

Kepuasan kerja (KK)

Kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Badeni (2017:45) yaitu gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja.

Kinerja (K)

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan Bangun (2012:231). Indikator kinerja pada penelitian ini mengacu pada teori Hasibuan (2012:95) dengan menggunakan 5 indikator yang disesuaikan dengan objek penelitian hasil kerja, kreativitas, prakasa, kecakapan, dan tanggung jawab.

Teknik Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya sesuatu kuisisioner yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid. Menurut Ghozali (2013:52) kuisisioner dikatak valid apabila pernyataan pada kuisisioner tersebut mampu menungkapkan sesuatu yang dapat diukur dari kuisisioner tersebut. Untuk melihat kuisisioner tersebut stabil atau tidaknya dengan melihat pada indikator nilai *cronbach alpha* > 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reabilitas atau dapat diandalkan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan statistik dalam penelitian ini adalah:

$$\text{Persamaan 1: } KK = \alpha + b_1M + b_2LK + e_i$$

$$\text{Persamaan 2 : } K = \alpha + b_1M + b_2LK + b_3KK + e_{1,..,e_i}$$

Keterangan :

KK : Kepuasan Kerja

α : Konstanta

M : Motivasi

LK : Lingkungan kerja
 K : Kinerja
 b_1, \dots, b_2 : Koefisien Regresi
 e_i : Error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Gudono, 2017:155). Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* menurut Santoso (2011), adalah sebagai berikut:

Nilai Probabilitas $> 0,05$, maka hal ini menyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas $< 0,05$, maka hal ini menyatakan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui jumlah variabel independen lebih dari satu bukan tidak mungkin antarvariabel independen tersebut ada korelasi yang cukup tinggi atau signifikan (Gudono, 2017:152). Untuk mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan cara menggunakan Uji *Variance Influence Factor* (VIP), jika besar VIP < 10 , maka tidak adanya multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah keadaan dimana varians tidak stabil. Heterokedastisitas juga dapat terjadi bilamana efek variabel independen pada variabel dependen berbeda pada dua kelompok sampel yang berbeda. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik berada di atas dan dibawah angka nol sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak adanya heterokedastisitas (Ghozali, 2009:139)

Goodness of Fit

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linier berganda. Kriteria pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan tingkat signifikan dari nilai F tersebut ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan jika nilai signifikan $< (\alpha) 0,05$. Menunjukkan bahwa model regresi yang dihasilkan diterima untuk digunakan sebagai analisis selanjutnya dan jika nilai signifikan $> (\alpha) 0,05$. Menunjukkan bahwa model regresi yang dihasilkan ditolak untuk digunakan sebagai analisis selanjutnya.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda (R^2) menurut Ghozali (2013:97) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besarnya variasi naik turunnya suatu variabel Motivasi (M), Lingkungan kerja (LK), dan Kinerja (K) melalui Kepuasan Kerja (KK) sebagai variabel Intervening.

Uji Hipotesis dengan Uji t

Uji t statistik untuk menguji variabel bebas yaitu Motivasi dan Lingkungan kerja yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja atau tidaknya, dengan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Pengujian dapat dilakukan dua arah ataupun searah. Kriteria pengujian dengan uji t adalah dengan cara membandingkan nilai yang signifikan dari nilai t ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan jika nilai t signifikan $< 0,05$

maka model memiliki pengaruh yang signifikan, jika nilai t signifikan $> 0,05$ maka model memiliki pengaruh yang tidak signifikan, jika semakin signifikan motivasi dan lingkungan kerja, maka akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja variabel intervening, dan jika semakin tidak signifikan motivasi dan lingkungan kerja, maka tidak akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, melalui kepuasan kerja variabel intervening.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, maka hasil dari uji tersebut dapat dijelaskan melalui tabel berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Indikator | Corrected Item-total Correlation (r_{hitung}) | r_{tabel} | Keterangan |
|-----------------------|-----------|---|-------------|------------|
| Motivasi (M) | M1 | 0,739 | 0,374 | Valid |
| | M2 | 0,655 | | Valid |
| | M3 | 0,733 | | Valid |
| | M4 | 0,716 | | Valid |
| | M5 | 0,722 | | Valid |
| | M6 | 0,737 | | Valid |
| | M7 | 0,701 | | Valid |
| | M8 | 0,702 | | Valid |
| | M9 | 0,717 | | Valid |
| Lingkungan Kerja (LK) | LK1 | 0,552 | | Valid |
| | LK2 | 0,789 | | Valid |
| | LK3 | 0,722 | | Valid |
| | LK4 | 0,705 | | Valid |
| | LK5 | 0,672 | | Valid |
| | LK6 | 0,675 | | Valid |
| Kinerja (K) | K1 | 0,625 | | Valid |
| | K2 | 0,664 | | Valid |
| | K3 | 0,835 | | Valid |
| | K4 | 0,823 | | Valid |
| | K5 | 0,745 | | Valid |
| | K6 | 0,662 | | Valid |
| Kepuasan Kerja (KK) | KK1 | 0,750 | | Valid |
| | KK2 | 0,697 | | Valid |
| | KK3 | 0,742 | | Valid |
| | KK4 | 0,782 | | Valid |
| | KK5 | 0,673 | | Valid |
| | KK6 | 0,756 | | Valid |
| | KK7 | 0,893 | | Valid |

Sumber data: Data Primer diolah Tahun 2018

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan mengenai kualitas pelayanan maupun kepuasan yang berjumlah 28 item, mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, maka hasil dari uji tersebut dapat dijelaskan melalui tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0,946 | 28 |

Sumber data: Data Primer diolah Tahun 2018

Hasil uji tersebut terlihat nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,946 lebih besar 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Permasanaan regresi linier berganda:

$$KK = 1,172 + 0,070 M + 0,289 LK + 0,800e2 \dots\dots\dots (1)$$

$$K = 1,126 + 0,368 M + 0,341 LK + 0,734e1 \dots\dots\dots (2)$$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas model 1, maka hasil dari uji tersebut dapat dijelaskan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas Model 1

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|---|----------------|-------------------------|
| N | | 68 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .50346731 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .097 |
| | Positive | .097 |
| | Negative | -.046 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .799 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .546 |

a. Test distribution is Normal.

Sumber data: Data Primer diolah Tahun 2018

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar 0,546 > 0,050, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data dari model 2 tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil uji normalitas model 2, maka hasil dari uji tersebut dapat dijelaskan melalui tabel berikut ini:

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas Model 2

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|---|----------------|-------------------------|
| N | | 68 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .44794907 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .076 |
| | Positive | .076 |
| | Negative | -.053 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .629 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .824 |

a. Test distribution is Normal.

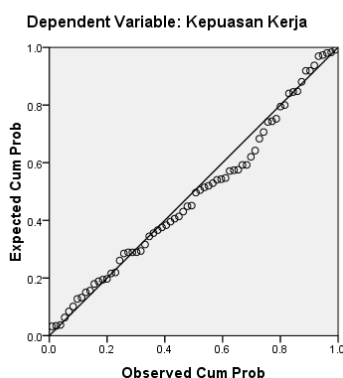
Sumber data: Data Primer diolah Tahun 2018

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar 0,824 > 0,050, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data pada model 1 tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Pendekatan Grafik

Pendekatan kedua yang dipakai untuk menilai normalitas data dengan pendekatan grafik, yaitu grafik Normal P-P Plot of regresion standard, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Grafik normalitas disajikan dalam gambar berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

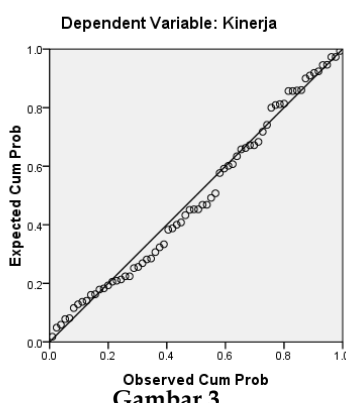


Gambar 2

Grafik Uji Normalitas Data Model 1

Sumber data: Data Primer diolah Tahun 2018

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3

Grafik Uji Normalitas Data Model 2

Sumber data: Data Primer diolah Tahun 2018

Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas model 1, maka hasil dari uji tersebut dapat dijelaskan melalui tabel berikut ini:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas Model 1

| Variabel | Variance Influence Factor (VIF) | Keterangan |
|------------------|---------------------------------|-------------------------|
| Motivasi | 1,623 | Bebas multikolinieritas |
| Lingkungan Kerja | 1,526 | Bebas multikolinieritas |

Sumber data: Hasil Output SPSS diolah

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas model 2, maka hasil dari uji tersebut dapat dijelaskan melalui tabel berikut ini:

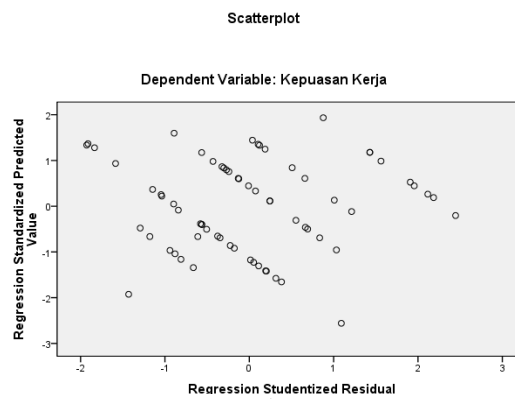
Tabel 7
Hasil Uji Multikolinieritas Model 2

| Variabel | Variance Influence Factor (VIF) | Keterangan |
|------------------|---------------------------------|-------------------------|
| Motivasi | 1,295 | Bebas multikolinieritas |
| Lingkungan Kerja | 1,295 | Bebas multikolinieritas |

Sumber data: Data Primer diolah Tahun 2018

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor* (VIF) pada seluruh variabel bebas yang dijadikan model penelitian lebih kecil dari 10, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

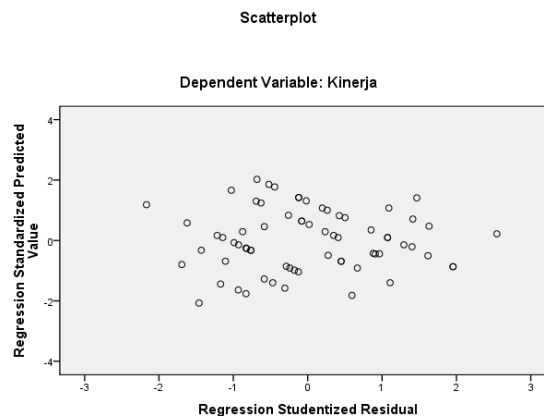
Heteroskedastisitas



Gambar 4

Grafik Uji Heteroskedastisitas Model 1

Sumber data: Data Primer diolah Tahun 2018



Gambar 5

Grafik Uji Heteroskedastisitas Model 2

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2018

Berdasarkan gambar 5 diatas terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola yang jelas, tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan herteroskedastisitas pada model 1 dan model 2.

Goodness of Fit

Uji F

Berdasarkan hasil uji kelayakan model 1, maka hasil dari uji tersebut dapat dijelaskan melalui tabel berikut ini:

Tabel 8
Hasil Uji Kelayakan Model 1

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 9.535 | 2 | 3.178 | 11.977 | .000 ^a |
| | Residual | 16.983 | 65 | .265 | | |
| | Total | 26.518 | 67 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data: Data Primer diolah Tahun 2018

Dari hasil output analisa SPSS tabel diatas didapat tingkat signifikansi uji kelayakan model 1 = 0,000 < 0,05 (*level of significant*), yang menunjukkan pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerjasecara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui

kepuasan kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya tingkat kinerja seseorang ditentukan oleh seberapa tinggi tingkat motivasi dan lingkungan kerja orang tersebut.

Berdasarkan hasil uji kelayakan model 2, maka hasil dari uji tersebut dapat dijelaskan melalui tabel berikut ini:

Tabel 9
Hasil Uji Kelayakan Model 2

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 11.038 | 2 | 5.519 | 26.684 | .000 ^a |
| | Residual | 13.444 | 65 | .207 | | |
| | Total | 24.482 | 67 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data: Data Primer diolah Tahun 2018

Dari hasil output analisa SPSS tabel diatas didapat tingkat signifikansi uji kelayakan model 2 = 0,000 < 0,05 (*level of significant*), yang menunjukkan pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya tingkat kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh seberapa tinggi tingkat motivasi dan lingkungan kerja orang tersebut.

Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi model 1, maka hasil dari uji tersebut dapat dijelaskan melalui tabel berikut ini:

Tabel 10
Koefisien Determinasi Model 1

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .600 ^a | .360 | .330 | .51513 | 2.003 |

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data: Data Primer diolah Tahun 2018

Dari tabel diatas diketahui R square (R²) untuk model regresi 1 sebesar 0,360 atau 36% yang menunjukkan bahwa 36% perubahan variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja sedangkan sisanya 64% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel-variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,600 atau 60%. Hasil ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas tersebut secara bersama-sama terhadap *impulse buying* memiliki hubungan yang erat.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi model 2, maka hasil dari uji tersebut dapat dijelaskan melalui tabel berikut ini:

Tabel 11
Koefisien Determinasi Model 2

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .671 ^a | .451 | .434 | .45479 | 2.049 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data: Data Primer diolah Tahun 2018

Dari tabel diatas diketahui R square (R^2) untuk model regresi 2 sebesar 0,451 atau 45,1% yang menunjukkan bahwa 45,1% perubahan variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 54,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel-variabel motivasi dan lingkungan kerjasecara bersama-sama terhadap kinerja. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,671 atau 67,3 %. Hasil ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara motivasi dan lingkungan kerjatersebut secara bersama-sama terhadap kinerja memiliki hubungan yang erat.

Uji Hipotesis dengan Uji t

Uji t statistik untuk menguji variabel bebas yaitu Motivasi dan Lingkungan kerja yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja atau tidaknya, dengan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Pengujian dapat dilakukan dua arah ataupun searah. Kriteria pengujian dengan uji t adalah dengan cara membandingkan nilai yang signifikan dari nilai t ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan jika nilai t signifikan $< 0,05$ maka model memiliki pengaruh yang signifikan, jika nilai t signifikan $> 0,05$ maka model memiliki pengaruh yang tidak signifikan, jika semakin signifikan motivasi dan lingkungan kerja, maka akan emiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja variabel intervening, jika semakin tidak signifikan motivasi dan lingkungan kerja, maka tidak akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, melalui kepuasan kerja variabel intervening.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, maka hasil dari uji tersebut dapat dijelaskan melalui tabel berikut ini:

Tabel 12
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

| Hipotesis | Hubungan Variabel | Standardized Coefficient | Sig-value | *Sig. Kritis | Putusan* |
|-----------|-------------------|--------------------------|-----------|--------------|------------------|
| 1 | M → KK | 0,078 | 0,543 | 0,05 | Tidak signifikan |
| 2 | LK → KK | 0,289 | 0,022 | 0,05 | Signifikan |
| 3 | M → K | 0,425 | 0,000 | 0,05 | Signifikan |
| 4 | LK → K | 0,356 | 0,001 | 0,05 | Signifikan |

Keterangan: *Signifikansi pada $\alpha = 5\%$.

Hasil pengujian hipotesis penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 25 dapat dijelaskan secara runtut sebagai berikut: yang pertama Pengujian Hipotesis 1: Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai koefisien (*Standardized Coefficient*) positif sebesar 0,078 dan *Sig-value* sebesar 0,543. Oleh karena, *p-value* (0,543) $> sig. tolerance$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja terbukti tidak signifikan. Dengan demikian H_a yang diajukan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja tidak mendapat dukungan dalam penelitian ini, yang kedua, Pengujian Hipotesis 2: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai koefisien (*Standardized Coefficient*) positif sebesar 0,289 dan *Sig-value* sebesar 0,022. Oleh karena, *Sig-value* (0,022) $> sig. tolerance$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja terbukti signifikan. Dengan demikian H_a yang diajukan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja mendapat dukungan dalam penelitian ini dengan arah pengaruh yang positif, yang ketiga, Pengujian Hipotesis 3: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, pengaruh motivasi terhadap kinerja menghasilkan nilai koefisien (*Standardized Coefficient*) positif sebesar 0,425 dan *Sig-value* sebesar 0,000. Oleh karena, *Sig-value* (0,000) $< sig. tolerance$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, pengaruh motivasi terhadap kinerja terbukti signifikan. Dengan demikian H_a yang diajukan motivasi berpengaruh terhadap kinerja mendapat dukungan dalam penelitian ini

dengan arah pengaruh yang positif, dan yang keempat, Pengujian Hipotesis 4: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menghasilkan nilai koefisien (*Standardized Coefficient*) positif sebesar 0,356 dan *Sig-value* sebesar 0,001. Oleh karena, *Sig-value* (0,001) > *sig. tolerance* (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja terbukti signifikan. Dengan demikian H_a yang diajukan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja mendapat dukungan dalam penelitian ini dengan arah pengaruh yang positif.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi seseorang ketika mengajar di Lembaga bimbingan belajar biMBA-AIUEO Surabaya maka tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai koefisien (*Standardized Coefficient*) positif sebesar 0,078 dan *Sig-value* sebesar 0,543. Oleh karena, *p-value* (0,543) > *sig. tolerance* (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja terbukti tidak signifikan. Dengan demikian H_a yang diajukan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja tidak mendapat dukungan dalam penelitian ini.

Mendukung penelitian Vivi dan wahyu (2013) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Taspen (Persero) kantor cabang utama Semarang hasil penelitian menunjukkan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga didukung teori Bangun (2012) adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu, motivasi diartikan sebagai proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Pemberian motivasi dikatakan penting, karena pemimpin atau manajer itu tidak sama dengan karyawan. Seorang manajer tidak dapat melakukan pekerjaannya sendiri, karena keberhasilan ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (karyawan). Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang manajer ia harus membagi tugas dan pekerjaan kepada setiap karyawan dalam unit kerja tersebut. Disinilah letak pentingnya pemberian motivasi untuk karyawan agar mereka, agar karyawan tetap dan mau melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Hasil uji hipotesis tersebut membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada lembaga bimbingan belajar biMBA-AIUEO di Surabaya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan seseorang ketika mengajar di Lembaga bimbingan belajar biMBA-AIUEO Surabaya maka dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai koefisien (*Standardized Coefficient*) positif sebesar 0,289 dan *Sig-value* sebesar 0,022. Oleh karena, *Sig-value* (0,022) > *sig. tolerance* (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, pengaruh lingkungan

kerja terhadap kepuasan kerja terbukti signifikan. Dengan demikian H_a yang diajukan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja mendapat dukungan dalam penelitian ini dengan arah pengaruh yang positif.

Mendukung penelitian Lukiyana dan Halima (2016:60) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pengajar yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekeanaan yang dibebankan kepadanya. Maksudnya adalah lingkungan kerja adalah suatu organisasi yang mempunyai peran penting untuk kelancaran proses mengajar karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan pengajar dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pengajar.

Penelitian didukung teori menurut Lukiyaana (2016:59) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekernaan yang dibebankan kepadanya. Demgam memperhatikan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang mampu memberikan motivasi terhadap kinerja karyawan sehingga akan berpengaruh terhadap lingkungan kerja dalam bekerja. Hasil uji hipotesis tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada lembaga bimbingan belajar biMBA-AIUEO di Surabaya.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi tingkat motivasiseseseorang ketika mengajar di Lembaga bimbingan belajar biMBA-AIUEO akan semakin meningkatkan kinerja. Kinerja yang dialami seseorang yang membawa dampak pada peningkatan kualitas dalam mengajar. Pengaruh motivasi terhadap kinerja menghasilkan nilai koefisien (*Standardized Coefficient*) positif sebesar 0,425 dan *Sig-value* sebesar 0,000. Oleh karena, *Sig-value* (0,000) < *sig. tolerance* (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, pengaruh motivasi terhadap kinerja terbukti signifikan. Dengan demikian H_a yang diajukan motivasi berpengaruh terhadap kinerja mendapat dukungan dalam penelitian ini dengan arah pengaruh yang positif.

Mendukung penelitian yang dilakukan Eka dan Sulistiyani (2016 Analisis Karakteristik Individu dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitemen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pematang. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh anatar karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu dengan kepuasan kerja. Pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja penguji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik dengan kepuasan kerja. Pengaruh antara karakteristik individu terhadap komitmen organisasi pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara karakteristik individu dengan komitmen organisasi. Pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara motivasi intrinsik dengan komitmen organisasi. Pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Penelitian ini juga didukung teori Bangun (2012:313) motivasi adalah suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi adalah tugas bagi manajer untuk memengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan ditunjukkan dengan adanya kinerja yang tinggi. Maka pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan kebutuhan pengajar dapat terpenuhi yang akan menumbuhkan kepuasan kerja di diri seorang pekerja. Jadi pengajar akan merasa bahwa perusahaan memberi kesempatan untuk maju dan berkembang dengan adanya dorongan motivasi tersebut, dengan demikian

pengajar akan merasa puas pada saat dapat berkembang dan maju dalam mengembangkan karirnya dalam perusahaan. Hasil uji hipotesis tersebut membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada lembaga bimbingan belajar biMBA-AIUEO di Surabaya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja seseorang ketika mengajar di Lembaga bimbingan belajar biMBA-AIUEO Surabaya akan semakin meningkatkan kinerja. Kinerja yang dialami seseorang yang membawa dampak pada keinginan terhadap lingkungan yang sesuai dengan karakter diri sendiri dalam mengajar.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menghasilkan nilai koefisien (*Standardized Coefficient*) positif sebesar 0,356 dan *Sig-value* sebesar 0,001. Oleh karena, *Sig-value* (0,001) > *sig. tolerance* (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja terbukti signifikan. Dengan demikian H_a yang diajukan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja mendapat dukungan dalam penelitian ini dengan arah pengaruh yang positif.

Mendukung penelitian Lukiyana dan Halima (2016) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pacific Metro International Jakarta. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Intervensi kepuasan kerja atas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung teori Lukiyana dan Halima (2016:60) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pengajar yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekeanaan yang dibebankan kepadanya. Maksudnya adalah lingkungan kerja adalah suatu organisasi yang mempunyai peran penting untuk kelancaran proses mengajar karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan pengajar dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkat kinerja pengajar. Hasil uji hipotesis tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada lembaga bimbingan belajar biMBA-AIUEO di Surabaya.

Simpulan

Yang pertama motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi seseorang ketika mengajar di Lembaga bimbingan belajar biMBA-AIUEO Surabaya maka tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang kedua lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan seseorang ketika mengajar di Lembaga bimbingan belajar biMBA-AIUEO Surabaya maka dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang ketiga motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi tingkat motivasi seseorang ketika mengajar di Lembaga bimbingan belajar biMBA-AIUEO akan semakin meningkatkan kinerja. Kinerja yang dialami seseorang yang membawa dampak pada peningkatan kualitas dalam mengajar, yang keempat lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja seseorang ketika mengajar di Lembaga bimbingan belajar biMBA-AIUEO Surabaya akan semakin meningkatkan kinerja. Kinerja yang dialami seseorang yang membawa dampak pada keinginan terhadap lingkungan yang sesuai dengan karakter diri sendiri dalam mengajar.

Saran

Bagi pihak perusahaan motivasi dan lingkungan kerja dapat dipertahankan serta dapat ditingkatkan lagi, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan, bagi peneliti selanjutnya, semoga dapat dijadikan bahan referensi pada penelitian selanjutnya, dan bagi STIESIA semoga dapat dijadikan bahan rujukan penelitian mahasiswa jurusan manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B. 2010. *Kewirausahaan untuk Mahasiswa dan Umum*. Alfabeta. Bandung.
- Badeni. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Dewi, I. Dan T, Laras. 2014. Pengaruh Pelatihan. Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Koperasi Mahasiswa (Kopma). *Skripsi*. Univeritas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Eka dan Sulistiyani. 2016. Analisis Karakteristik Individu dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghofar, A. dan Azzuhri, M. 2013. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ghozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. (Trans: Application of Multivariate Analysis using SPSS). Badan Penerbit UNDIP, ISBN 979.704.300.2. Semarang.
- Gudono, 2017. *Analisis Data Multivariat*. Edisi Keempat. Cetakan Pertama. Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. PT Bumi. Aksara. Jakarta.
- Lukiyana dan Halima. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pacific Metro International. *Skripsi*. Universitas Negeri Jakarta.
- Mangkunegara. P.A. 2013. *Perilaku Konsumen*. Edisi Revisi. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Masri, S. 2009. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- Olivia, T. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. AGORA. *Jurnal Manajemen MSDM* 3 (2): 187-194.
- Sinambela, L. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Vivi dan Wahyu. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Taspen (Persero) kantor cabang utama Semarang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Wexley, K. N.dan G. A. Yukl. 2003. *Organizational Behaviour and. Personnel Psychology*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Wiyono. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS. 17.0 & Smart PLS 2.0*. Percetakan STIM YKPM. Yogyakarta.