

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Junaidin^{1✉}, Nur Fajri Irvan², Yusrab Ardianto Sabban³ Amar Sani⁴

^{1,4}*Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar*

^{2,3}*Bisnis Digital, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar (2) pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan Kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar (3) pengaruh motivasi secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar (4) pengaruh lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dan dilaksanakan mulai bulan April-Mei 2021. Populasi penelitian adalah semua pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar yang berjumlah 86 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 86 orang pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kepuasan Kerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan Kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar (3) motivasi melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. (4) Lingkungan Kerja melalui Kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Setiap organisasi tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapai. Tujuan tersebut dicapai dengan mendayagunakan sumber-sumber daya yang ada. Kendatipun berbagai sumber daya yang ada penting bagi organisasi, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana

sumber daya dikelola. Teknologi produksi, pendanaan, koneksi pelanggan (pemasaran) semuanya dapat ditiru dengan mudah. Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena perkembangan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Menurut Mila Badriyah (2015) "sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya".

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) mengemukakan bahwa "Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai". Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Richard et al., (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Dalam hal ini, yang dimaksud dengan sikap tersebut adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti pengawasan supervise, gaji, kondisi kerja, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kerja yang adil dan tidak merugikan, hubungan sosial di dalam pekerjaan yang baik, penyelesaian. Menurut Mangkunegara (2017) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Fenomena yang terjadi pada Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar adalah Masih rendahnya motivasi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan dengan kurangnya faktor pendukung peningkatan motivasi seperti promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja, pemberian penghargaan dan insentif yang belum sesuai dengan beban kerja pegawai. Juga lingkungan kerja yang kurang kondusif membuat pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar".

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar (2) pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan Kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar (3) pengaruh motivasi secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar (4) pengaruh lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

METODOLOGI

Pendekatan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam Saban Echdar (2017) Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penggunaan metode kuantitatif dimaksudkan untuk menemukan dan mengumpulkan data yang valid, akurat, signifikan serta sesuai dengan masalah yang diangkat sehingga mampu menjawab permasalahan yang dihadapi serta mampu menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini, peneliti memilih objek pada Unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar yang beralamat pada Jl. Salodong, Untia, Kec. Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90552. Dimana waktu pada bulan Agustus sampai dengan September 2022. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Target populasi dalam penelitian ini adalah para Pegawai Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar yang berjumlah 86 orang. Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmojo, 2005). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability* yaitu *sampling jenuh* yaitu teknik dalam menentukan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel atau juga sering disebut sebagai sensus. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi penelitian relatif kecil.

Berdasarkan perhitungan dari sensus atau *sampling jenuh* dengan jumlah responden seluruh karyawan, maka peneliti menggunakan sampel sebanyak 86 orang pegawai Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Reliabilitas

a. Uji realibilitas Motivasi (X1)

Tabel 1. hasil uji realibilitas Motivasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,854	10

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Jadi Reliabilitas instrumen X1 adalah 0.854. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena $r = 0.851 > 0,6$. Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji realibilitas data Lingkungan Kerja Kerja (X2)

Tabel 2. hasil uji realibilitas data Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,787	10

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Jadi Reliabilitas instrumen X2 adalah 0.787. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena $r = 0.787 > 0,6$. Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

c. Uji realibilitaas data Kepuasan Kerja (Y1)

Tabel 3. hasil uji realibilitas data Kepuasan Kerja (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,767	10

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Jadi Reliabilitas instrumen Y1 adalah 0.767. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena $r = 0.767 > 0,6$. Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

d. Uji Realibilitas data Kinerja Pegawai (Y2)

Tabel 4. hasil uji realibilitas data Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,802	10

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Jadi Reliabilitas instrumen Y2 adalah 0.802. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena $r = 0,802 > 0,6$. Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil ini menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung (menggunakan sobel test), dimana sebelum dilakukan pengujian pada analisis struktur persamaan model, maka peneliti akan melakukan pengujian hipotesis untuk mengukur keakuratan dan ketepatan data yang didapatkan dari hasil kuisisioner.

1) Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 5. Hasil tabel coefficients Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,111	3.089		7,157	,000
	MOTIVASI	,506	,070	,621	7,259	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

- a. Angka konstan dari Unstandardized Coefficients, Dalam kasus ini nilainya sebesar 22,111. angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Motivasi (X1) maka nilai konsisten Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 22,111.

- b. Angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,621. angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 % tingkat kepemimpinan maka Motivasi akan meningkat sebesar 0,621.

Karena nilai koefisien regresi bernilai (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Z), Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 22,111 + 0,621X$.

Karena nilai t hitung sebesar $7,259 > t$ tabel 1,989 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan karena nilai t hitung positif, maka variabel Motivasi (X1) Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja (Z).

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 6. Hasil tabel coefficients pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,355	4,096		6,434	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,414	,093	,435	4,427	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

- a. Angka konstan dari Unstandardized Coefficients, Dalam kasus ini nilainya sebesar 26,355. angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Lingkungan Kerja (X2) maka nilai konsisten Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 26,355.
- b. Angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,435. angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 % tingkat Disiplin Kerja maka Motivasi akan meningkat sebesar 0,435.

Karena nilai koefisien regresi bernilai (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Z), Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 26,355 + 0,435X$.

Karena nilai t hitung sebesar $4,427 > t$ tabel 1,989 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan karena nilai t hitung positif, maka variabel Lingkungan Kerja (X2) Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja (Z).

3) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 7. Hasil tabel coefficients pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,040	3,264		5,527	,000
	MOTIVASI	,585	,074	,654	7,931	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

- a. Angka konstan dari Unstandardized Coefficients, Dalam kasus ini nilainya sebesar 18,040. angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Motivasi (X1) maka nilai konsisten kinerja pegawai (Y)

adalah sebesar 18,040.

- b. Angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,654. angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 % tingkat motivasi maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,654

Karena nilai koefisien regresi bernilai (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y), Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 18.040 + 0,654 X$

Karena nilai t hitung sebesar 7.931 > t tabel 1,989 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Dan karena nilai t hitung positif, maka variabel Motivasi (X1) Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 8. Hasil tabel coefficients pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,828	4,572		4,118	,000
	KEPUASAN KERJA	,562	,103	,513	5,479	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

- a. Angka konstan dari Unstandardized Coefficients, Dalam kasus ini nilainya sebesar 18,828. angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Kepuasan Kerja (Z) maka nilai konsisten kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 18,828
- b. Angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,513 angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat Kepuasan Kerja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,513.

Karena nilai koefisien regresi bernilai (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y), Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 18,828 + 0,513X$

Karena nilai t hitung sebesar 5,479 > t tabel 1,989 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Dan karena nilai t hitung positif, maka variabel Kepuasan Kerja (Z) Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Analisis Jalur (Path Analysis)

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

1) Koefisien Jalur Model 1

Tabel 5. Hasil Coefficients Analisis Jalur Model 1

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

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

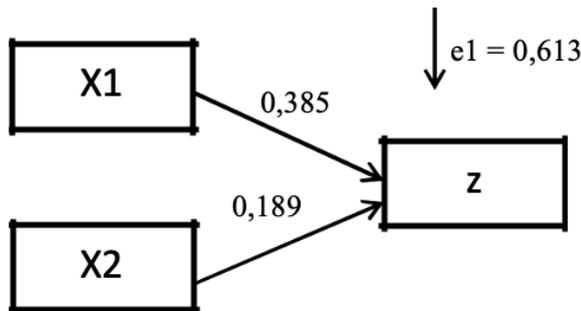
Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

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

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

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



Gambar 1. Diagram Jalur model struktur 1

2) Koefisien Jalur Model 2

Tabel 7. Hasil Coefficients Analisis Jalur Model 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,023	3,105		,1.940	,056
	MOTIVASI	,220	,078	,247	2,819	,006
	LINGKUNGAN KERJA	,643	,091	,617	7,057	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Mengacu pada output regresi model 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel yaitu $X_1 = 0,06$ dan $X_2 = 0,000$ Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1 yakni variabel X_1 (Motivasi) berpengaruh dan X_2 (Lingkungan Kerja) berpengaruh terhadap Y (Kinerja). Besarnya nilai R^2 atau R Square sebagai berikut:

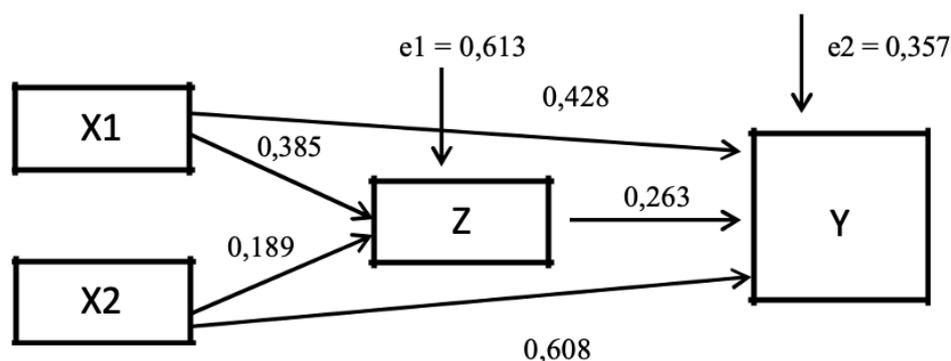
Tabel 8. Hasil Model summary analisis jalur model 1

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

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Nilai R Square sebesar 0,643, sementara itu untuk nilai e_2 dapat dicari dengan rumus $e_2 = \sqrt{1-0,643} = 0,357$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur 2 sebagai berikut:



Gambar 2. Diagram Analisis Jalur Model Struktur 2

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

Peneliti akan menguraikan temuan penelitian pada pembahasan penelitian ini, dimana pembahasan ini dengan memberikan penguatan dari penelitian terdahulu, adapun pembahasan penelitian ini sebagai berikut:

1) Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

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

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

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

3) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

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

4) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

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

5) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

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

6) Pengaruh Motivasi melalui Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

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

7) Pengaruh Lingkungan Kerja melalui Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

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

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dirumuskan serta hasil penelitian pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar, 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar, 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar, 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar, 5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar. 6) Terdapat pengaruh secara langsung antara Motivasi melalui Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar. 7) Terdapat pengaruh secara langsung antara Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Unit laboratory dan simulatory PIP Makassar

Referensi :

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Echdar, Saban. 2017. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bogor : Ghalia Indonesia
- Edy, Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Schermerhorn, John D., James G Hunt, Richard N Osborn (2005). Organizational Behaviour, John Willey and Son Inc\
- Nurofik, A., Rahajeng, E., Munti, N. Y. S., Hardiansyah, A., Firmansyah, H., Sani, A., ... & Wiyono, A. S. (2021). PENGANTAR TEKNOLOGI INFORMASI. Penerbit Insania.
- Sani, A. (2017). Sistem Manajemen Otomasi Perpustakaan Berbasis Open Source Senayan Library Management System (SLiMS)(Studi Kasus Perpustakaan H. Bata Ilyas STIE AMKOP Makassar). SEIKO: Journal of Management & Business, 1(1), 47-65.
- SYARIFUDDIN, S., ILYAS, J. B., & SANI, A. (2021). PENGARUH PERSEPSI PENDIDIKAN & PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR DINAS DIKOTA MAKASSAR. Bata Ilyas Educational Management Review, 1(2).
- Boediman, S. F., Hendriarto, P., Satmoko, N. D., Sulistiyani, S., & Sani, A. (2021). The Relevance of Using Social Media Applications Strategies to Increase Marketing Potential of Indonesian Maritime Tourism (Analytical Study of Tourism Journals and Online Marketing). Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(4), 8791-8799.
- Majid, A., & Sani, A. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Supervisi Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap Bedah Rumah Sakit TK. II Pelamonia Makassar. Jurnal Mirai Management, 1(2), 310-412.
- Sani, A., & Hafidah, A. (2020). Pengaruh Shopping Life Style Dan Fashion Involvement Terhadap Impulse Buying Behavior Masyarakat High Income Makassar. Jurnal Ilmiah Ecosystem, 20(3), 231-238.
- Irsan, I., & Sani, A. (2018). Praktik Manajemen Pengetahuan Pustakawan Dalam Mengembangkan Koleksi Lokal Makassar Di Dinas Perpustakaan Kota Makassar. Jurnal Mirai Management, 3(1), 121-135.
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Mirai Management, 5(3), 161-170.
- Syarifuddin, U., Ilyas, G. B., Misbahuddin, M., Mustafa, H., & Sani, A. (2022). Strategi Pengembangan Usaha Kerajinan Anyaman Rotan dan Bambu melalui Pemasaran Online di Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkep. Bata Ilyas Educational Management Review, 2(2), 1-24.

- Boediman, S. F., Hendriarto, P., Satmoko, N. D., Sulistiyani, S., & Amar Sani, A. S. (2021). Relevance of social media applications as a marketing strategy for Indonesian tourism destinations (literature analysis study). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(3), 5705-5712.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Asriani, A., Putri, N., Kurniawan, S., & Sani, A. (2022). Pengaruh Personal Selling terhadap Peningkatan Penjualan Alat Tulis pada CV. Etalase Mitra Jaya di Wajo pada Masa Lockdown Pandemi Covid 19. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 13-19.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta