

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Pada Karyawan PT. Varia Usaha Beton Waru-Sidoarjo)

Moh. Azis

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga, Indonesia

Email: mohazis.mdr@gmail.com

Abstract *this study aims to analyze the effect of work on achievement motivation with job satisfaction as an intervening variable. The population of this research is employee to pt. Waru-sidoarjo concrete business varia. Study sample, 100 responses to pt. Waru-sidoarjo concrete business varia. The sampling technique is done by purposive sampling. The variables in this study are the work environment, achievement motivation and job satisfaction. This analysis uses intervention. The results of the study show that 1) the work environment is not directly related to achievement motivation, but it still shows a positive direction. 2) the work environment proves directly and significantly shows a positive direction on job satisfaction. 3) direct and significant real job satisfaction shows a positive direction on achievement motivation. 4) the work environment is not directly related to achievement motivation.*

Keyword(s): *work environment, achievement motivation and job satisfaction.*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efek kerja pada motivasi pencapaian dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervensi. Populasi penelitian ini adalah karyawan dari PT.Waru-sidoarjo beton bisnis vari. Study sample, 100 responses to pt. Koperasi Perumahan Tangerang bervariasi. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara purposive sampling. Variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi pencapaian dan kepuasan kerja. Analisis ini menggunakan intervensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) lingkungan kerja tidak terkait langsung dengan motivasi pencapaian, tetapi masih menunjukkan arah positif. 2) Lingkungan kerja membuktikan secara langsung dan secara signifikan menunjukkan arah positif pada kepuasan kerja. 3) Kepuasan kerja langsung dan signifikan menunjukkan arah positif pada motivasi pencapaian. 4) Lingkungan kerja tidak terkait langsung dengan motivasi pencapaian*

Kata Kunci: *lingkungan kerja, motivasi pencapaian dan kepuasan kerja.*

PENDAHULUAN

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat (Anugerah, 2019). Hal inilah juga yang membuat perusahaan mendorong karyawannya untuk mempunyai kinerja yang tinggi juga (Sulianti et al., 2015).

Namun yang terjadi, perusahaan sering kali lalai dalam memperhatikan karyawannya, sehingga karyawan menjadi tidak mempunyai motivasi untuk berprestasi yang pada akhirnya menurunkan kinerjanya dalam bekerja. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Seperti yang terjadi pada PT. Varia Usaha Beton Waru-Sidoarjo yang tidak dapat memaksimalkan lingkungan kerja yang di milikinya. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan harapan karyawan dapat menimbulkan kepuasan kerja yang rendah sehingga secara langsung maupun tidak langsung juga mempengaruhi motivasi berprestasi karyawan.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, motivasi berprestasi bagi seorang pekerja menjadi sangat penting bagi organisasi dalam perusahaan (Nyanyi et al., 2022). Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan (Heidjrachman R dan Suad Husnan, 1993). Berdasarkan hasil penelitian McClelland, Edward Murray, Miller dan Gordon W., 2002, menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dan pencapaian prestasi. Artinya manajer yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya jika mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasi yang rendah (Anwar P.M.,2004).

Salah satu variabel yang mempengaruhi motivasi berprestasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merujuk pada seberapa besar seorang pegawai menyukai pekerjaannya (Novaritpraja, 2020; Wahyudi, 2019). Kepuasan kerja adalah sikap umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya, karena pada umumnya apabila orang membahas tentang sikap pegawai, yang dimaksud adalah kepuasan kerja (Robbins, 1994). Pekerjaan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan seseorang, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang. Oleh karena itu kepuasan kerja adalah bagian kepuasan hidup (Wether dan Davis, 1982).

Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai adalah: isi pekerjaan: penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif, rekan kerja dan kondisi pekerjaan (Chruden & Sherman, 1972). Selain itu, menurut Job Descriptive Index (JDI) faktor penyebab kepuasan kerja ialah : bekerja pada tempat yang

tepat, pembayaran yang sesuai, organisasi dan manajemen, supervisi pada pekerjaan yang tepat, dan orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat (Dunn & Stephens, 1981).

Faktor lain yang mempengaruhi motivasi berprestasi dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Sitinjak et al., 2021). Lingkungan organisasi adalah kondisi lingkungan yang kondusif terhadap saat melaksanakan pekerjaan. Lingkungan merupakan tempat seseorang hidup memainkan peranan penting dalam dunia nyata di sekitarnya dan mempengaruhi reaksi seseorang terhadap orang di sekitarnya. Baron and Byrne (1998) menjelaskan bahwa lingkungan mempengaruhi perilaku seseorang melalui lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik. Batasan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berupa lingkungan fisik, melainkan juga proses komunikasi dan dukungan teknologi. Menurut Mangkunegara (2006) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan (Ahyari, 1986).

PT Varia Usaha Beton merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi, khususnya pembangunan infrastruktur dan properti. PT Varia Usaha Beton ikut berpartisipasi melalui usaha penyediaan produk-produk beton siap pakai, beton precast, beton masonry dan batu pecah, serta bahan bangunan lainnya yang berbahan baku semen. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang berawal dari PT Semen Gresik (Persero) yang berdiri tahun 1989 yang kemudian dijadikan PT Varia Usaha Beton pada tahun 1991. PT Varia Usaha Beton juga memiliki beberapa anak cabang yang tersebar di beberapa daerah di pulau Jawa dan luar Jawa dengan kantor pusat terletak di perbatasan Surabaya-Sidoarjo. Tepatnya beralamat di The Royal Business Park Block F.02-F.03 Jl. H. Anwar Hamzah, Tambak Oso, Waru-Sidoarjo Jawa Timur. Beberapa proyek acuan yang di jadikan tujuan oleh perusahaan PT. Varia Beton Usaha yaitu seperti: kampus, perhotelan, perumahan, perusahaan swasta, jalan raya, dan lain sebagainya. Jumlah pekerja PT Varia Usaha Beton di kantor pusat adalah sebanyak 177 orang dan jumlah karyawan ini bervariasi tergantung dari banyaknya bidang-bidang maupun tugas-tugas pada setiap bagian yang ada dalam perusahaan.

Tujuan penelitian ini yaitu: (1) Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi berprestasi karyawan PT. Varia Usaha Beton Waru-Sidoarjo. (2) Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Varia Usaha Beton Waru-Sidoarjo. (3) Untuk mengetahui pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap motivasi berprestasi karyawan PT. Varia Usaha Beton Waru-Sidoarjo. (4) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap motivasi berprestasi karyawan melalui kepuasan kerja.

Bagian selanjutnya setelah pendahuluan adalah tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis. Selanjutnya metode penelitian, yang memaparkan, pendekatan studi, sampel dan populasi studi, definisi operasional variabel dan pengukuran serta teknik

analisis data. Kemudian dilanjutkan bagian hasil dan pembahasan, serta bagian akhir yaitu kesimpulan dan saran.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Tinjauan Pustaka Lingkungan Kerja

Sihombing (2004) menyatakan bahwa: "Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerjayang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan".

Kepuasan Kerja

Robbins (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan menurut Handoko (2004) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Motivasi Berprestasi

Menurut McClelland (1987) motivasi berprestasi didefinisikan sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri. Sedangkan menurut Heckhausen (1967) motif berprestasi diartikan sebagai usaha untuk meningkatkan atau melakukan kecakapan pribadi setinggi mungkin dalam segala aktivitas dan suatu ukuran keunggulan tersebut digunakan sebagai pembanding, meskipun dalam usaha melakukan aktivitas tersebut ada dua kemungkinan yakni gagal atau berhasil. Selanjutnya ia menjelaskan bahwa motivasi berprestasi merupakan motif yang mendorong individu untuk mencapai sukses dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi dengan beberapa ukuran keunggulan (*standard of excellence*). Ukuran keunggulan digunakan untuk standar keunggulan prestasi dicapai sendiri sebelumnya dan layak seperti dalam suatu kompetisi.

Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi

Motivasi kerja merupakan hal penting dalam kehidupan sebuah perusahaan, sebab dengan motivasi kerja yang optimal akan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Untuk mendorong motivasi kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan sehat sebab menurut Mardiana (2005), mengemukakan bahwa "Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang juga dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja".

Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Berprestasi

Herzberg (dalam Winardi, 2001) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dampak langsung dari kepuasan kerja. Yang dimaksud adalah bahwa motivasi menyebabkan seseorang beralih dari suatu keadaan tiadanya kepuasan kearah adanya kepuasan. Dengan kata lain motivasi merupakan sarana untuk seorang karyawan memperoleh hasil yang dapat membuat dirinya merasakan kepuasan kerja, dan motivasi tersebut salah satunya adalah motivasi berprestasi. Menurut Mc.Clelland (dalam Handoko, 2002) manusia memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi berprestasi, motivasi berkuasa, dan motivasi berafiliasi.

Pengembangan Hipotesis

PT. Varia Usaha Beton Waru-Sidoarjo dalam meningkatkan motivasi berprestasi karyawannya yaitu dengan memperhatikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Data yang diperoleh melalui lingkungan kerja dan kepuasan kerja dianalisis dengan menggunakan model SEM (*Structural Equation Modeling*) atau Model Persamaan Struktural, variabel X yaitu lingkungan kerja, variabel Y yaitu motivasi berprestasi dan variabel *intervening* (Z) yaitu kepuasan kerja.

Dari opini dan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesa dari studi ini adalah

- H₁: Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi karyawan PT. Varia Usaha Beton Waru-Sidoarjo.
- H₂: Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Varia Usaha Beton Waru-Sidoarjo.
- H₃: Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi karyawan PT. Varia Usaha Beton Waru-Sidoarjo.
- H₄: Lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap motivasi berprestasi karyawan PT. Varia Usaha Beton Waru-Sidoarjo melalui kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Teknik kuantitatif digunakan pada studi ini dalam hal memfokuskan pada uji hipotesis. Pada studi ini menggunakan data primer dari PT. Varia Usaha Beton Waru-Sidoarjo. Dalam studi ini menggunakan populasi seluruh karyawan PT. Varia Usaha Beton Waru-Sidoarjo yang berjumlah 177 karyawan. Dalam studi ini menggunakan sampel sebagian karyawan PT. Varia Usaha Beton Waru-Sidoarjo dengan kriteria, yaitu : (1) tercatat sebagai karyawan PT. Varia Usaha Beton Waru-Sidoarjo dan (2) Karyawan yang sudah bekerja minimal 6 bulan.

Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa kuantitatif dengan menggunakan model SEM (*Structural Equation Modeling*) atau Model Persamaan Struktural dengan program SPSS. Dalam menentukan sampel responden, metode *purposive sampling* digunakan oleh penulis. Studi ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terhadap 100 karyawan PT. Varia Usaha Beton Waru-Sidoarjo yang memenuhi kriteria.

Definisi Operasional Variabel

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Nursasongko, 2012). Peneliti menggunakan indikator dari Sedarmayanti (2001), yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan atau Cahaya
2. Suhu Udara
3. Suara Bising
4. Tata Warna di Tempat Kerja
5. Keamanan Kerja
6. Hubungan antar Karyawan

Kepuasan Kerja

Robbins (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya pekerja terima. Peneliti menggunakan indikator dari Hasibuan (2003), yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian
3. Suasana dan lingkungan pekerjaan
4. Peralatan yang menunjang
5. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

Motivasi Berprestasi

Menurut Heckhausen dalam (Enok, 2012) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kecakapan pribadi setinggi mungkin dalam segala kegiatannya dengan menggunakan ukuran keunggulan sebagai perbandingan. Peneliti menggunakan indicator dari Mc Clelland (1978), yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung jawab
2. Mempertimbangkan resiko
3. Kreatif – Inovatif
4. Memperhatikan umpan balik
5. Waktu penyelesaian tugas
6. Tujuan yang *realistic*

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini pengukurannya menggunakan *skala likert*. Menurut Sugiyono (2011), *Skala Likert* bertujuan untuk mengukur persepsi seseorang, pendapat, sikap dan golongan dari suatu. Gradasi yang digunakan mulai dari sangat positif hingga sangat negatif yang diperoleh dari jawaban setiap item pernyataan ataupun pertanyaan, dengan

menggunakan skala interval, misalnya sangat setuju (skor 5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).

Uji Instrumen

Menurut Imam Ghozali (2006) “instrumen data yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.”

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian mengukur apa yang ingin diukur (Sugiyono, 2000). Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki tingkat validitas yang rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Peneliti akan menggunakan uji validitas secara empiris, uji validitas secara empiris dapat dilakukan dengan *Pearson Correlation* atau disebut juga dengan Korelasi *Product Moment*. Apabila *signifikan value* kurang dari 0,05 maka terbukti signifikan (valid) (Cooper & Schindler, 2008). Selain itu juga dapat digunakan perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r_{hitung} > r_{tabel} & : \text{ valid} \\ r_{hitung} < r_{tabel} & : \text{ tidak valid} \end{aligned}$$

Uji Reliabilitas

Apabila suatu alat pengukuran telah dinyatakan valid, maka tahap berikutnya adalah mengukur reliabilitas dari alat. Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan (Ashari, 2005). Konsistensi disini berarti kuesioner tersebut konsisten jika digunakan untuk mengukur konsep atau konstruk dari suatu kondisi ke kondisi yang lain. Ketentuan dalam Uji Reliabilitas ini adalah apabila nilai *cronbach's alpha* $< 0,7$ berarti kuesioner tidak *reliable* sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,7$ berarti kuesioner *reliable* (Arikunto, 2006).

Uji SEM (*Structural Equation Model*)

SEM adalah sekumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan. Hubungan yang rumit tersebut dapat diartikan sebagai rangkaian hubungan yang dibangun antara satu atau beberapa variabel dependen (endogen) dengan satu atau beberapa variabel independen (eksogen), dan variabel- variabel tersebut berbentuk factor atau konstruk yang dibangun dari beberapa indikator yang diobservasi atau diukur langsung. SEM dapat dideskripsikan sebagai suatu analisis yang menggabungkan pendekatan analisis factor (*factor analysis*), model structural (*structural model*), dan analisis jalur (*path analysis*). Menurut Imam Ghazali (2011), SEM merupakan gabungan dari metode statistik yang terpisah yaitu analisis factor (*factor analysis*) serta model persamaan simultan (*simultaneous equation*

modeling). Teknik analisis SEM terdapat 7 langkah yang dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Mengembangkan Model Berdasarkan Teori
2. Menyusun Diagram Jalur
3. Menyusun Persamaan Struktural
4. Memilih Matrik Input dan Estimasi Model
5. Menilai Identifikasi Model Struktural
6. Menilai Kriteria *Goodness-Of-Fit*
7. Interpretasi dan Modifikasi Model

Asumsi-Asumsi dalam SEM

Menurut Ferdinand (2002), asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam prosedur pengumpulan dan pengolahan data yang dianalisis dengan pemodelan SEM adalah normalitas, *outliers*, multikolinieritas.

1. Asumsi Normalitas: Asumsi Normalitas Data adalah pengujian untuk mengetahui apakah data yang digunakan mempunyai distribusi normal. Dengan menggunakan kriteria nilai kritis (critical ratio) *skewness value* sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,10.
2. Asumsi *Outlier*: *Outlier* adalah kondisi observasi dari suatu data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim baik dalam variabel tunggal maupun variabel kombinasi. Deteksi terhadap *multivariate outlier* dilakukan dengan memperhatikan nilai *mahalanobis distance*.
3. Asumsi *Multikolinearitas*: Indikasi adanya *multikolinieritas* atau *singularitas* dapat diketahui melalui nilai determinan matriks kovarians yang sangat kecil, atau mendekati nol.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*)

Analisis faktor konfirmatori ini merupakan tahap pengukuran terhadap dimensi-dimensi yang membentuk variabel laten dalam model penelitian. Variabel-variabel atau konstruk laten yang digunakan pada model penelitian ini terdiri dari 3 variabel.

Tujuan dari analisis faktor konfirmatori adalah untuk menguji validitas dari dimensi-dimensi pembentuk masing-masing variabel laten. *Confirmatory factor analysis* akan dilakukan terhadap setiap variabel laten maupun untuk konstruk variabel eksogen dan endogen. Tabel 1 Menunjukkan Hasil pengolahan data untuk analisis faktor konfirmatori.

Tabel 1 Hasil *Confirmatory Factor Analysis*

<i>Goodness of Fit Measurement</i>	Dimensi	<i>Loading Factor</i>
Lingkungan Kerja <i>Chi-square</i> = 15,554 <i>Probability</i> = 0,07 > 0,05	X1	0,777
	X2	0,822
	X3	0,771

	X4	0,779
	X5	0,828
	X6	0,825
Kepuasan Kerja		
<i>Chi-square</i> = 8,733 <i>Probability</i> = 0,120 > 0,05	Z1	0,830
	Z2	0,859
	Z3	0,676
	Z4	0,929
	Z5	0,811
Motivasi Berprestasi		
<i>Chi-square</i> = 44, 240 <i>Probability</i> = -	Y1	0,702
	Y2	0,957
	Y3	0,648
	Y4	0,835
	Y5	0,929
	Y6	0,941

Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Eksogen

Variabel-variabel laten atau konstruk eksogen terdiri dari 1 variabel laten dan terdiri dari 6 dimensi. Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa semua konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses analisis faktor konfirmatori telah memenuhi kriteria *goodness of fit* yang telah ditetapkan. Tabel 2 Menunjukkan Hasil pengolahan data untuk analisis faktor konfirmatori konstruk eksogen.

Tabel 2 Hasil Confirmatory Factor Analysis Konstruk Eksogen

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi-square (df= 9)	≤ 382,87	15,554	Baik
Probability	≥ 0,05	0,077	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,086	Marginal
GFI	≥ 0,90	0,952	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,888	Marginal
TLI	≥ 0,95	0,970	Baik
CFI	≥ 0,95	0,982	Baik

Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Endogen

Variabel-variabel laten atau konstruk endogen terdiri dari 2 variabel laten dengan 11 dimensi. Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa semua konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses analisis faktor konfirmatori telah memenuhi kriteria *goodness of fit* yang telah ditetapkan. Tabel 3 menunjukkan hasil pengolahan data untuk analisis faktor konfirmatori konstruk endogen.

Tabel 3 Hasil Confirmatory Factor Analysis Konstruk Endogen

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi-square (df= 43)	≤ 1117,831	96,058	Baik
Probability	≥ 0,05	0,184	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,053	Baik
GFI	≥ 0,90	0,945	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,896	Marginal
TLI	≥ 0,95	0,936	Marginal
CFI	≥ 0,95	0,950	Baik

Analisis Full Model-Structural Equation Model

Analisis hasil pengolahan data pada tahap *full model* SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa semua konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses analisis *full model* SEM telah memenuhi kriteria *goodness of fit* yang telah ditetapkan. Hasil pengolahan data untuk analisis *full model* SEM ditampilkan pada Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Structural Equation Model (SEM)

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi-square (df= 43)	≤ 1780,011	258,871	Baik
Probability	≥ 0,05	0,297	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,026	Baik
GFI	≥ 0,90	0,876	Marginal
AGFI	≥ 0,90	0,833	Marginal
TLI	≥ 0,95	0,993	Baik
CFI	≥ 0,95	0,994	Baik
Chi-square / df	≥ 2,00	2,232	

Analisis Asumsi SEM

Evaluasi Normalitas Data

Asumsi normalitas data diuji dengan melihat nilai *skewness* dan *kurtosis* dari data yang digunakan. Apabila nilai CR pada *skewness* maupun *kurtosis* data berada pada rentang antara ± 2.58, maka data masih dapat dinyatakan berdistribusi pada tingkat signifikansi 0.01. Hasil pengujian normalitas data ditampilkan pada Tabel 5.

Tabel 5 Hasil Assessment of Normality

Variable	min	max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Z1	2.000	5.000	-.083	-.340	-.571	-1.166
Z2	2.000	5.000	-.061	-.250	-1.114	-2.273
Z3	2.000	5.000	-.258	-1.054	-.376	-.767
Z4	2.000	5.000	-.043	-.175	-.803	-1.639
Z5	2.000	5.000	.115	.471	-.748	-1.527
Y6	2.000	5.000	-.078	-.317	-.719	-1.467
Y5	2.000	5.000	-.285	-1.165	-.632	-1.290
Y4	2.000	5.000	.055	.223	-.714	-1.458
Y3	2.000	5.000	-.393	-1.606	-.263	-.537
Y2	2.000	5.000	-.265	-1.082	-.727	-1.483
Y1	2.000	5.000	-.408	-1.666	.058	.118
X1	2.000	5.000	-.023	-.096	-.220	-.449
X2	2.000	5.000	-.188	-.766	-.711	-1.451
X3	2.000	5.000	.038	.156	-1.057	-2.158
X4	2.000	5.000	-.265	-1.081	-.848	-1.730
X5	2.000	5.000	-.274	-1.117	-.565	-1.153
X6	2.000	5.000	-.029	-.120	-.466	-.951
Multivariate					12.669	2.469

Hasil pengujian normalitas data sebagaimana pada Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak terdapat nilai C.R. untuk *skewness* dan *kurtosis* yang berada diluar rentang ± 2.58 . Dengan demikian maka data penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan normalitas data, atau dapat dikatakan bahwa data penelitian telah terdistribusi normal. Dengan demikian asumsi data yang normal dalam hal ini dapat terpenuhi.

Evaluasi atas *Outlier*

Evaluasi atas *outlier univariat* dan *outlier multivariat* disajikan pada bagian berikut ini:

1. *Univariate Outliers*

Pengujian ada tidaknya *outlier univariate* dilakukan dengan menganalisis nilai *Z score* dari data penelitian yang digunakan. Apabila terdapat nilai *Z score* berada pada rentang ≥ 3 , maka akan dikategorikan sebagai *outlier* (Hair, 1995). Hasil pengolahan data untuk pengujian ada tidaknya *outlier* ada pada Tabel 6 di bawah. Sebaran data untuk setiap *observed variable* menunjukkan tidak adanya indikasi *outlier*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Zscore* dari data penelitian yang nilainya berada pada rentang < 3.00 .

2. *Multivariate Outliers*

Evaluasi terhadap *multivariate outliers* dilakukan dengan mengevaluasi nilai jarak *Mahalanobis (Mahalanobis Distance)* untuk tiap-tiap observasi (Hair, et al 1995 dalam Ferdinand, 2002). Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Pengujian *Outlier Multivariate*

<i>Observation number</i>	<i>Mahalanobis d-squared</i>	p1	p2
83	33.394	.000	.021
45	33.238	.001	.001
96	32.630	.009	.068
41	32.414	.013	.046
26	31.075	.020	.047
78	30.877	.021	.018
60	30.763	.021	.006
76	29.591	.029	.010

Tabel 6 tersebut menunjukkan 8 buah sampel dengan nilai jarak *mahalanobis* terbesar (*d-square* terbesar). Nilai-nilai tersebut jika dibandingkan dengan nilai *chi-square* pada derajat bebas sebesar 17 (jumlah dimensi) pada tingkat $p < 0.001$ adalah 33.409. Dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa jarak *mahalanobis* maksimal 34,394. Jadi dalam analisis ini tidak ditemukan adanya *outlier* secara *multivariate*, sehingga tidak diperlukan eksklusi terhadap data sampel.

Evaluasi atas *Multicollinearity* dan *Singularity*

Pengujian data selanjutnya adalah untuk melihat apakah terdapat multikolinearitas dan singularitas dalam sebuah kombinasi variabel. Indikasi adanya multikolinearitas dan singularitas dapat diketahui melalui nilai determinan matriks kovarians yang benar-benar kecil, atau mendekati nol. Dari hasil pengolahan data nilai determinan matriks kovarians sample adalah :

$$\text{Determinant of sample covariance matrix} = 1,255$$

Dari hasil pengolahan data tersebut dapat diketahui nilai determinan matriks kovarians sample berada jauh dari nol. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data penelitian yang digunakan tidak terdapat multikolinearitas dan singularitas.

Evaluasi Terhadap Nilai Residual

Interpretasi dan modifikasi dimaksudkan untuk melihat apakah model yang dikembangkan dalam penelitian ini, perlu dimodifikasi atau dirubah sehingga mendapatkan model yang lebih baik lagi. Sebuah model penelitian dikatakan baik jika memiliki nilai *Standardized Residual Covarian* yang didalam standar yang ditetapkan ($\leq \pm 2,58$). Hasil *Standardized Residual Covarian* model penelitian ini ditampilkan pada lampiran.

Hasil analisis pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya nilai *standardized residual covariance* yang melebihi $\pm 2,58$. Nilai *standardized residual covariance* terbesar

adalah -2,418 (pada kolom Y3 dan baris Y1) yang lebih kecil dari 2,58. Dengan melihat pada hasil tersebut maka tidak perlu dilakukan modifikasi model penelitian ini.

Uji *Reliability* dan *Variance Extract*

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama. Nilai reliabilitas minimum dari dimensi pembentuk variabel laten yang dapat diterima adalah sebesar 0.70. Untuk mendapatkan nilai tingkat reliabilitas dimensi pembentuk variabel laten digunakan rumus :

$$] \text{ Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{StandardLoading})^2}{(\sum \text{StandardLoading})^2 + \sum s_j}$$

Pengukuran *variance extracted* menunjukkan jumlah varians dari indikator yang diekstraksi oleh konstruk/variabel laten yang dikembangkan. Nilai *variance extracted* yang dapat diterima adalah minimum 0,50. Persamaan untuk mendapatkan nilai *variance extracted* adalah :

$$] \text{ Variance Extracted} = \frac{(\sum \text{StandardLoading})^2}{(\sum \text{StandardLoading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

Tabel 7 Hasil *Reliability* dan *Variance Extract*

Variabel	<i>Realibility</i>	<i>Variance Extract</i>
Lingkungan Kerja	0,909	0,615
Kepuasan Kerja	0,936	0,715
Motivasi Berprestasi	0,912	0,668

Hasil pengujian pada Tabel 7 menunjukkan semua nilai *reliability* berada di atas 0,7. Hal ini berarti bahwa pengukuran model SEM ini sudah memenuhi syarat reliabilitas pengukur. Nilai *variance extract* juga berada di atas 0,5. Hal ini berarti bahwa pengukuran model SEM ini sudah memenuhi syarat ekstraksi faktor yang baik.

Pengujian Hipotesis

Hasil analisis SEM sebagai langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil *Regression Weights*

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kepuasan_Kerja	<---	Lingkungan_Kerja	0.710	.113	8.865	***	par_16
Motivasi_Berprestasi	<---	Lingkungan_Kerja	.289	.232	1.249	.212	par_15
Motivasi_Berprestasi	<---	Kepuasan_Kerja	.936	.239	3.918	***	par_17

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X6	<---	Lingkungan_Kerja	1.000				
X5	<---	Lingkungan_Kerja	1.144	.127	9.012	***	par_1
X4	<---	Lingkungan_Kerja	1.189	.142	8.384	***	par_2
X3	<---	Lingkungan_Kerja	1.287	.143	8.979	***	par_3
X2	<---	Lingkungan_Kerja	1.217	.129	9.400	***	par_4
X1	<---	Lingkungan_Kerja	.840	.095	8.857	***	par_5
Y1	<---	Motivasi_Berprestasi	1.000				
Y2	<---	Motivasi_Berprestasi	1.721	.180	9.561	***	par_6
Y3	<---	Motivasi_Berprestasi	1.019	.156	6.514	***	par_7
Y4	<---	Motivasi_Berprestasi	1.342	.162	8.302	***	par_8
Y5	<---	Motivasi_Berprestasi	1.622	.175	9.255	***	par_9
Y6	<---	Motivasi_Berprestasi	1.557	.166	9.378	***	par_10
Z5	<---	Kepuasan_Kerja	1.000				
Z4	<---	Kepuasan_Kerja	1.054	.099	10.697	***	par_11
Z3	<---	Kepuasan_Kerja	.836	.105	7.989	***	par_12
Z2	<---	Kepuasan_Kerja	1.343	.108	12.450	***	par_13
Z1	<---	Kepuasan_Kerja	1.036	.101	10.252	***	par_14

Pengujian Hipotesis 1

Parameter estimasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap motivasi berprestasi diperoleh sebesar 0.289. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R = 1.249 dengan probabilitas = 0.212 ($p > 0,05$). Maka, dapat

diambil kesimpulan mengenai hipotesis 1 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi ditolak. Hal tersebut disebabkan karena dari hasil pengolahan data menunjukkan nilai *probability* 0.212 tidak memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R 1.249 juga tidak memenuhi syarat $\geq \pm 1,96$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi.

Pengujian Hipotesis 2

Parameter estimasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh sebesar 0.710. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R = 8.865 dengan probabilitas = 0.000 ($p < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin meningkat lingkungan kerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat juga. Hal tersebut diperkuat dengan hasil pengolahan data yang 100 menunjukkan nilai *probability* 0.000 telah memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R 8.865 juga telah memenuhi syarat $\geq \pm 1,96$. Sedangkan nilai *loading factor* yang terbesar adalah 0.833 yang merupakan nilai indikator X2 (suhu udara).

Dari tabel 8 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara langsung adalah senilai 0.934. Jadi, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh secara langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis 2 dapat diterima.

Pengujian Hipotesis 3

Parameter estimasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap motivasi berprestasi diperoleh sebesar 0.936. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R = 3.918 dengan probabilitas = 0.000 ($p < 0,05$). Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka motivasi berprestasi karyawan akan tinggi pula. Hal tersebut diperkuat dengan hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai *probability* 0.000 telah memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R 3.918 juga telah memenuhi syarat $\geq \pm 1,96$. Dari tabel 8 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap motivasi berprestasi. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap motivasi berprestasi secara langsung adalah senilai 0.776. Dengan demikian hipotesis 3 diterima karena terdapat korelasi positif dan pengaruh langsung yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap motivasi berprestasi

Pengujian Hipotesis 4

Dari Tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang tidak langsung terhadap motivasi berprestasi senilai 0.270. Jadi, dapat disimpulkan bahwa melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, lingkungan kerja memberikan pengaruh yang tidak langsung terhadap motivasi berprestasi. Dengan demikian, hipotesis 4 dapat diterima.

PEMBAHASAN

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa dari pernyataan 100 responden pada variabel lingkungan kerja (X) menunjukkan tidak terdapat pengaruh langsung terhadap variabel motivasi berprestasi karyawan (Y). Hal tersebut dapat di lihat dari hasil *estimate regression weights*, sehingga variabel eksogen tidak memiliki pengaruh langsung terhadap variabel endogen. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel motivasi berprestasi di tolak.

Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan. Hal ini terlihat pada hasil *estimate regression weights* dan *standardized direct effects*, sehingga variabel eksogen memiliki pengaruh langsung terhadap variabel endogen. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja dapat di terima.

Demikian juga dengan variabel kepuasan kerja (Z) terhadap variabel motivasi berprestasi (Y) yang menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan. Hal ini terlihat pada hasil *estimate regression weights* dan *standardized direct effects*, sehingga variabel eksogen memiliki pengaruh langsung terhadap variabel endogen. Dengan demikian, hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel motivasi berprestasi dapat di terima.

Kemudian pada hasil penelitian di ketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X) menunjukkan pengaruh tidak langsung terhadap variabel motivasi berprestasi (Y) jika melalui variabel kepuasan kerja (Z). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke empat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap motivasi berprestasi melalui kepuasan kerja dapat di terima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari penyajian hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa: **(1)** Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi berprestasi karyawan PT. Varia Usaha Beton Waru-Sidoarjo melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Dari hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap variabel motivasi berprestasi karyawan PT. Varia Usaha Beton Waru-Sidoarjo. Hal ini didukung oleh hasil perhitungan terhadap nilai estimasi *regression weights*, yang menunjukkan bahwa tingkat probabilitas yang dihasilkan di bawah tingkat signifikansi yaitu <0.05 . Hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rayka Dantya Prakoso, Endang Siti Astuti dan Ika Ruhana (2014) yang mengemukakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Namun, hasil penelitian masih menunjukkan arah yang positif meskipun nilainya tidak signifikan pada α 5%. **(2)** Berdasarkan *standardized regression weight* dapat diketahui bahwa indikator suhu udara secara keseluruhan merupakan indikator lingkungan kerja yang paling berpengaruh. Lebih lanjut, indikator yang memiliki nilai indikator yang paling

rendah adalah tata warna di tempat kerja. Hal ini berarti bahwa karyawan PT. Varia Usaha Beton Waru-Sidoarjo dapat bekerja dengan baik dan termotivasi apabila berada pada lingkungan dengan suhu udara yang nyaman.(3) Pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung yang signifikan dan positif variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil ini mendukung pendapat Mangkunegara (dalam Dhermawan, 2012) yang mengatakan lingkungan kerja yang meliputi hubungan kerja yang harmonis, target yang jelas, iklim kerja yang dinamis, fasilitas kerja yang memadai juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.(4) Berdasarkan *standardized regression weight* dapat diketahui bahwa indikator suhu udara secara keseluruhan merupakan indikator lingkungan kerja yang paling berpengaruh. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Varia Usaha Beton Waru-Sidoarjo akan merasa puas apabila mereka bekerja dalam suhu udara yang nyaman dan sesuai.(5) Pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung yang signifikan dan positif variabel kepuasan kerja terhadap motivasi berprestasi. Hasil ini mendukung penelitian Rasni Ratih Suastuti (2012) yang mengemukakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi.(6) Berdasarkan *standardized regression weight* dapat diketahui bahwa indikator penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian secara keseluruhan merupakan indikator kepuasan kerja yang paling berpengaruh. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Varia Usaha Beton Waru-Sidoarjo akan mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi apabila mereka bekerja dengan keahlian yang sesuai dengan pendidikan mereka.(7) Pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang tidak langsung terhadap motivasi berprestasi senilai 0.270. Jadi, dapat disimpulkan bahwa melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, lingkungan kerja memberikan pengaruh yang tidak langsung terhadap motivasi berprestasi.

Saran

Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian. Implikasi teoritis ini memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipergunakan dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelan, hasil-hasil dan agenda penelitian terdahulu. Implikasi teoritis yang dikembangkan atas variabel kepuasan kerja dan motivasi yang dikembangkan dalam penelitian ini, merupakan adaptasi dari penelitian Rasni Ratih Suastuti (2012), Rayka Dantya Prakoso, Endang Siti Astuti, Ika Ruhana (2014), Iik Ervan Dinarin Juliansyah (2012).

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan terhadap motivasi berprestasi. Di sisi lain, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap variabel motivasi berprestasi. Maka, beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan PT. Varia Usaha Beton Waru-Sidoarjo sehubungan dengan usaha meningkatkan motivasi berprestasi karyawan

antara lain (1) Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja yang paling besar adalah suhu udara, sedangkan indikator yang paling kecil adalah tata warna di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak merasa puas dengan tata warna di ruangan mereka bekerja. Oleh karena itu, perlu adanya perubahan warna dalam ruangan bekerja agar karyawan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. (2) Hasil pengolahan data juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi berprestasi karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa PT. Varia Usaha Beton Waru-Sidoarjo memiliki lingkungan kerja yang kurang membuat karyawan dapat termotivasi untuk berprestasi. Maka hendaknya perusahaan perlu meningkatkan lingkungan kerja yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan agar karyawan merasa nyaman dan puas sehingga akan dapat meningkatkan motivasi berprestasi.

Keterbatasan Penelitian

Dari hasil pembahasan diatas maka dapat disampaikan beberapa keterbatasan penelitian sebagai berikut :

- a. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan dengan SEM, terdapat 2 kriteria dalam model yang berada pada penilaian marginal yaitu GFI (0,876) dan AGFI (0,833).
- b. Adanya keterbatasan waktu karena padatnya jam kerja pada karyawan sebagai sumber informasi dari PT. Varia Usaha Beton Waru-Sidoarjo sehingga data yang di peroleh tidak maksimal.
- c. Adanya keterbatasan jumlah responden yang hanya berjumlah 100 karyawan.

Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan melihat keterbatasan-keterbatasan pada penelitian ini yang dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang. Perluasan penelitian yang disarankan dari penelitian ini adalah menambah variabel eksogen yang mempengaruhi kepuasan kerja untuk meningkatkan motivasi berprestasi karyawan. Selain itu indikator-indikator penelitian yang digunakan dalam penelitian dapat ditambah dengan indikator-indikator lain diluar penelitian ini yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Hal lain yang dapat dilakukan adalah menambah jumlah responden untuk meningkatkan nilai GFI dan AFGI agar tidak menunjukkan hasil yang baik (tidak marginal).

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT Refika Aditama
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Anas, Khaidir. 2013. *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan* .*Jurnal Jurusan Manajemen, Vol.2, No 1*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Antoni, Feri. 2006. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya*. Tesis. Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Anugerah, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Techno Boutique Malang. *Arthavidya*, 21(1), 1–11.
- Anwar, PM. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Arep dan Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Grasindo
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta :Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2001. *Psikologi Industri edisi keempat*. Jogjakarta : Liberty.
- Dharmawan, Yusa. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis. Universitas Udayana Denpasar : Bali.
- Donald R.Cooper & Pamela S.Schindler. 2006. *“Bussines Research Methods”, 9th edition. McGraw-Hill International Edition*.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang :Universitas Diponegoro.
- Gibson, 2001. *Organisasi Perilaku-Struktur-Proses, Terjemahan, Edisi V*. Jakarta :Penerbit Erlangga.
- Handoko, T. H. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :PT. Bumi Aksara.
- Herzberg, Frederick. 2011. *Herzberg’s Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia :Teck Hang Tan and Amna Waheed
- Linda, S. PSi. 2004. *Skripsi: Hubungan Antara Motivasi Berprestasi, Gaya Menjual dan Hasil Kerja Pada Agen Asuransi Perusahaan “X” Bandung*. Bandung :Fak. Psikologi – Universitas Kristen Maranatha.
- Luthans, Fred, 2005. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari*. Yogyakarta :Penerbit Andi.

- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Sepuluh*. Jakarta :Salemba Empat.
- McClelland, D.C. 1987. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.
- Nitisemito, Alex Soemadji. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Novaritpraja, G. Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Sumber Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating. *Arthavidya*, 22(1), 87–100.
- Nyanyi, P. H., Sungkawati, E., & Harmadji, D. E. (2022). Upaya Pengembangan Sdm Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Sumba Barat. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 8(2), 27–40. <https://doi.org/10.37303/embeji.v8i2.157>
- Nursasongko Ginanjar Sigit. 2012. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang*. Semarang : Repository.UNDIP.edu
- Porter. 1961. *Professionalism as form of work commitment*. *Journal of Vocational Behavior* 32: 92-111.
- Ranupandojo, Heidjrachman, dan Suad Husnan. 1993. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan), Edisi Kelima*. Jakarta :Penerbit Erlangga.
- Santrock, J.W. 2003. *Adolescence Perkembangan Remaja*. Jakarta :Erlangga.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. 2005. *Psikologi Lingkungan*. Jakarta : PT. Gramedia Grasindo.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung :Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja :Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sihombing, Umberto. 2004. *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*.
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Sungkawati, E., Badrianto, Y., Sulaiman, S., Rokhmawati, D., & Aditya Wardhana, Mohammad Dullah, Novi Marlina, E. G. (2021). Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital). In Hartini (Ed.), *Media Sains Indonesia* (Vol. 1, Issue 1). Media Sains Indonesia.
- Sulianti, W. M., Suharto, & Yandono, P. E. (2015). Pengaruh Persepsi Diri tentang Kompensasi terhadap Kinerja Perawat Dimediasi oleh Motivasi Kerja. *Arthavidya*, 17(2), 59–72.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei(Editor)*. Jakarta : LP3ES.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta.
- Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Wibowo. 2007. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Mandar Maju.
- Wahyudi, I. (2019). Kajian Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai BMKG Stasiun Klimatologi Malang. *Arthavidya*, 21(2), 160–176.