

PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Nofi Sulistyowati¹, Akhmadi², Lutfi³

^{1,2,3} Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
dr.nofisulistyowati@gmail.com

Abstract

Aims of this study is to measure the relationship of Extrinsic Motivation, Physical Work Environment, Employee Job Satisfaction (as intervening variable) and Employee Performance. Structural Equation Modeling (SEM) analysis was used with tools or software SmartPLS. Structural Equation Modeling (SEM) analysis was used with tools or software using SmartPLS. Based on the results of the mediation effect that the VAF value of 0.854 is categorized as full mediation and the effect is positive, it means that Extrinsic Motivation had influence on Employee Performance through Job Satisfaction. The results showed that Extrinsic Motivation has not been able to improve Employee Performance directly, but if Extrinsic Motivation of employees increased and able to influence Employee Satisfaction then indirectly improve Employee Performance. On the other hand, the results of the mediation calculation showed that the Physical Work Environment has not been able to improve Employee Performance directly, but if the Physical Work Environment increases and is able to influence Job Satisfaction Employee then indirectly improve Employee Performance. It means that the improvement of Employee Performance must be through Job Satisfaction first. Theoretically, this model is a full mediation, where the relationship between Physical Work Environment directly to Employee Performance has no effect, but the relationship between Physical Work Environment to Job Satisfaction and from Job Satisfaction to Employee Performance is significant.

Keywords: Employee Performance, Job Satisfaction, Physical Work Environment, Extrinsic Motivation

Pendahuluan

Keberhasilan manajemen dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki, karena manusia yang memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan kebutuhan organisasi dapat berpengaruh terhadap tujuan organisasi.

Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan organisasi lain maupun untuk tetap dapat survive. Suatu perusahaan untuk mencapai keunggulan tersebut harus meningkatkan kinerja individual karyawannya, karena pada dasarnya kinerja individual memengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Daft, 2012). Kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Perilaku yang menjadi tuntutan

Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBM), Vol. 1 (2): hh.137-148 (Nopember 2017)
ISSN (Online) 2599-0837,

<http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>

© 2017 Magister Manajemen UNTIRTA

perusahaan saat ini tidak hanya perilaku *in-role* yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam job description, tetapi juga perilaku *extra-role* yaitu kontribusi peran ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan dari perusahaan.

Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu terhadap apa yang dapat di kerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah kurangnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, masih rendahnya pegawai memenuhi peraturan yang berlaku serta program kerja yang tidak tercapai.

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan tindakan karena ingin mencapai tujuan yang di kehendaknya. Motivasi kerja dikatakan penting, karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan karyawan, seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Keberhasilan organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain. Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang manajer, ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai hirarkhi. Motivasi kerja, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja.

Kepuasan kerja disinyalir sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari berbagai pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2011). Definisi ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja

bukanlah merupakan konsep tunggal melainkan, orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih. Karyawan yang kurang diperhatikan oleh organisasi dapat menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan tersebut. Ketidakpuasan tersebut sering di wujudkan dalam bentuk tingkat kemangkiran yang tinggi, kurangnya peluang promosi yang adil, motivasi rendah, rutinitas kerja yang monoton menyebabkan karyawan cepat lelah dan jenuh, dan tidak peduli dengan lingkungan.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan (Nitisemito, 2012). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Kondisi lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik, meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya (Parlinda, 2011:138). Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Untuk menciptakan suasana yang menyenangkan perlu adanya pengontrolan lingkungan kerja dalam pengaturan penerangan tempat kerja, suara-suara gaduh, udara, kebersihan dan keamanan tempat kerja. Jika lingkungan kerja menyenangkan, maka karyawan akan bekerja dengan gairah dan lebih serius. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik memberikan efek yang baik pula pada pekerjaan karyawan (Shidhaye, 2011).

Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan

diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif dan selalu bersemangat dan loyal. Salah satu yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang di gunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan di antaranya motivasi dan kepuasan (Robbins, Stephen, 2012). Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, di hitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien (Ganika, 2012).

Tempat penelitian ini, yaitu apotik Buchori dipilih karena ditemukan permasalahan yang terkait dengan motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan observasi awal yang di lakukan kepada beberapa orang karyawan di peroleh informasi terdapat permasalahan terkait motivasi orang dalam bekerja.

Peranan pegawai dalam menghadapi tantangan organisasi dan pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud secara optimal apabila pegawai memiliki motivasi untuk berprestasi, kondisi lingkungan yang nyaman dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Dengan ketiga aspek tersebut dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah serta betapa pentingnya karyawan sebagai sumber daya dalam pencapaian target yang di inginkan perusahaan. Maka di rumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan apotik Buchori, Serang?
2. Apakah pengaruh lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan apotik Buchori, Serang?

3. Apakah pengaruh motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan apotik Buchori, Serang?
4. Apakah pengaruh lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan apotik Buchori, Serang?
5. Apakah pengaruh kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apotik Buchori, Serang?

Landasan Teori

Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan dan kinerja dipengaruhi oleh tujuan (Veithzal, 2011). Motivasi adalah keinginan dalam diri seorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai tujuan (Mathis, Robert L dan Jacson, 2011). Jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja dan persoalan SDM yang lain dipengaruhi oleh motivasi. Lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja (Gie, 2013). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu memengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya (Handoko., 2013).

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini mengarah kepada jenis penelitian kausalitas (jenis penelitian berdasarkan eksplanasi ilmu) dan penelitian kuantitatif (jenis penelitian berdasarkan metode penemuan ilmu). Penelitian kausalitas adalah penelitian yang ingin

mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab-akibat (cause-effect) antar beberapa konsep atau beberapa variabel atau juga beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen (Ferdinand, 2014).

Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka dalam penelitian ini akan mengkaji lima variabel, yaitu tiga variabel bebas (Eksogen), satu variabel terikat (Endogen), dan satu variabel intervening. Variabel bebasnya adalah motivasi ekstrinsik (ME) dan Lingkungan Kerja Fisik (LK- Fisik). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan/ pegawai (KP) dan kepuasan kerja (KK) sebagai variabel intervening. Masing-masing variabel dioperasionalkan sebagai berikut:

Motivasi ekstrinsik secara operasional didefinisikan sebagai pendorong kerja yang bersumber dari luar pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Motivasi ekstrinsik dalam penelitian ini diukur melalui indikator Supervisi atau pengawasan, Gaji, Status dan Kondisi kerja (Robbins, 2012)

Lingkungan Kerja Fisik secara operasional adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Lingkungan Kerja Fisik (LK-Fisik) dapat diukur melalui indikator Pewarnaan, Penerangan, Udara, Suara bising, Ruang gerak, Keamanan, dan Kebersihan (Nitisemito, A.S, 2012).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan. kepuasan kerja ditentukan oleh kepuasan terhadap kompensasi, kepuasan terhadap promosi dan

kepuasan terhadap lingkungan pekerjaan (Handoko, 2013).

Kinerja pegawai adalah pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang pegawai merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Indikator ditentukan oleh kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu dan kerjasama (Robbins, dan Judge 2015).

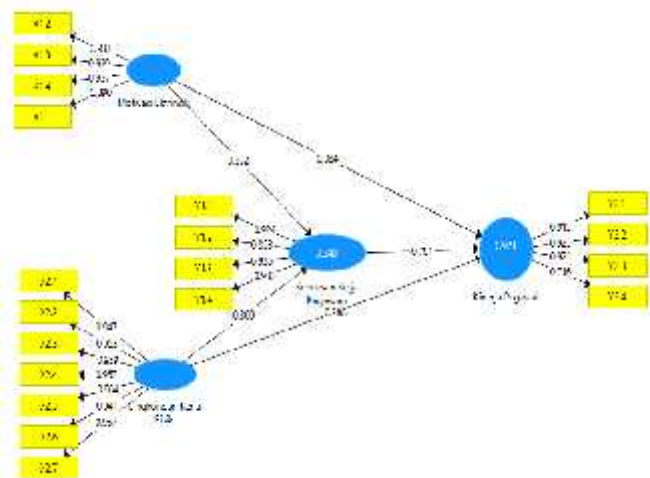
Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Pengujian Kualitas Data (Outer Model)

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan *SmartPLS* untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability* dan *Average Variance Extracted (AVE)*.

a. Convergent Validity

Convergent validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan *Software PLS*. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Dalam penelitian ini akan digunakan batas loading factor sebesar 0,70. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS, selanjutnya dilihat nilai loading faktor indikator-indikator pada setiap variabel.



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan hasil model pertama terlihat dalam Gambar 4.5 di atas terlihat bahwa tidak ada hasil outer loading yang berada di bawah 0,60. Berdasarkan Gambar 4.1 di atas terlihat bahwa semua hasil outer loading $> 0,60$ maka semua item penelitian masuk kriteria. Hasil outer loadings di Tabel 1 di bawah ini :

Tabel 1. Outer Loadings (Measurement Model)

Indikator	Model Penelitian
Motivasi ekstrinsik (ME)	
X1.1	0,933
X1.2	0,939
X1.3	0,937
X1.4	0,938
Lingkungan Kerja Fisik (LKF)	
X2.1	0,947
X2.2	0,953
X2.3	0,959
X2.4	0,962
X2.5	0,964
X2.6	0,941
X3.7	0,957
Kepuasan Kerja (KK)	
Y1.1	0,924
Y1.2	0,853
Y1.3	0,936
Y1.4	0,932
Kinerja Karyawan (KP)	
Y2.1	0,913
Y2.2	0,925
Y2.3	0,921
Y2.4	0,716

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan *SmartPLS* dapat dilihat pada Tabel 4.6 Nilai *outer* model atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada sudah memenuhi convergen validity.

b. Analisis Discriminant Validity

Setelah dipastikan bahwa seluruh indikator dari variabel laten merupakan konstruk dari variabel laten maka tahap selanjutnya melakukan uji validitas deskriminan. Validitas diskriminan juga perlu dilakukan agar skala yang digunakan tidak memiliki dua konstruk yang mengukur hal yang sama. Untuk

mengetahuinya maka korelasi antar konstruk harus $< 0,90$. Apabila antar konstruk mencapai 0,90 atau lebih maka akan terjadi multikolinieritas antar konstruk. Hasil pengujian discriminant validity diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2. Discriminant Validity

Indikator	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Fisik	Motivasi Ekstrinsik
X1.1	0,524	0,519	0,512	0,889
X1.2	0,416	0,467	0,516	0,732
X1.3	0,472	0,509	0,540	0,739
X1.4	0,515	0,527	0,498	0,738
X2.1	0,464	0,504	0,747	0,561
X2.2	0,434	0,463	0,753	0,564
X2.3	0,479	0,518	0,759	0,528
X2.4	0,541	0,554	0,762	0,530
X2.5	0,486	0,518	0,763	0,540
X2.6	0,463	0,496	0,741	0,469
X2.7	0,499	0,519	0,758	0,544
Y1.1	0,723	0,846	0,487	0,593
Y1.2	0,853	0,765	0,374	0,409
Y1.3	0,736	0,891	0,449	0,402
Y1.4	0,732	0,714	0,520	0,498
Y2.1	0,710	0,732	0,519	0,493
Y2.2	0,875	0,750	0,492	0,532
Y2.3	0,865	0,740	0,500	0,524
Y2.4	0,710	0,732	0,519	0,493

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*, 2017

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel karena masing-masing konstruk mengukur hal yang berbeda. Hal ini terbukti dari nilai korelasi antar konstruk yang bernilai kurang dari 0,90.

c. Mengevaluasi Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validity dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70 dan AVE berada di atas 0,50 (Ghozali, Imam, 2011). Pada tabel 4.12 akan disajikan nilai *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 3 Composite Reliability dan Average Variance Extracted

Variabel	Composite Reliability	AVE	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,952	0,831	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,959	0,885	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,986	0,912	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik	0,959	0,855	Reliabel

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*, 2017

Berdasarkan Tabel 3 bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan AVE di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang ada.

2. Hasil Pengujian Kelayakan Model (Inner Model)

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4 merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan *SmartPLS*.

Tabel 4 Nilai R-Square

Variabel	R-square
Kepuasan Kerja	0,340
Kinerja Karyawan	0,889

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*, 2017

Pada prinsipnya penelitian ini menggunakan 2 buah Variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Kepuasan Kerja (KK) yang dipengaruhi oleh variabel Motivasi Ekstrinsik (ME) dan Lingkungan Kerja Fisik

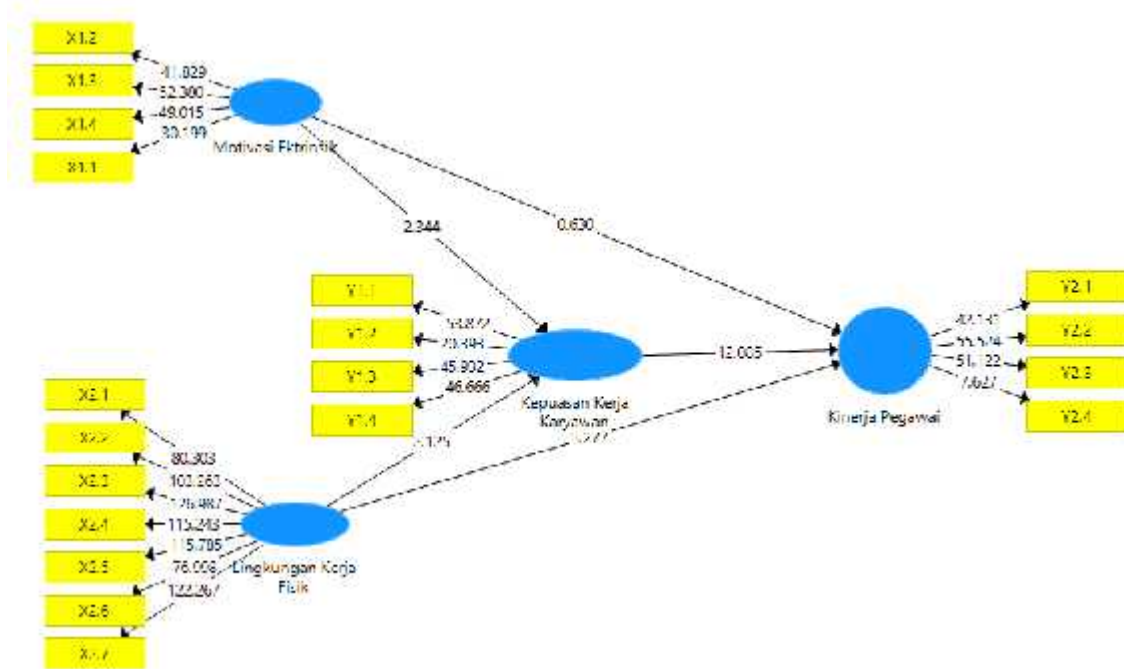
(LKF). Variabel Kinerja Karyawan (KP) yang dipengaruhi oleh Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja.

Tabel 4 menunjukkan nilai R-square untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh sebesar 0,340 dan untuk variabel Kinerja Karyawan diperoleh sebesar 0,889. Hasil ini menunjukkan bahwa 34 % variabel Kepuasan Kerja (KK) dapat dipengaruhi oleh variabel Motivasi Ekstrinsik (ME) dan Lingkungan Kerja Fisik (LKF). Sedangkan 88,90 % variabel Kinerja Karyawan (KP) dipengaruhi oleh Variabel Motivasi ekstrinsik (ME), Lingkungan Kerja Fisik (LKF) dan Kepuasan Kerja (KK).

3. Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output result for inner weight. Tabel 4 memberikan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Dalam *SmartPLS* pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian dengan bootstrap juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis *SmartPLS* adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Bootstrapping

Tabel 5 Path Coefficients

No	Korelasi	Orginal Sam pel (O)	Sam pel Mean (M)	Stand ar Deviat ion	T.statistic	P Values
1	ME-KK	0,351	0,348	0,152	2,305	0,022
2	ME-KP	0,053	0,057	0,064	0,833	0,405
3	LKF-KK	0,309	0,310	0,144	2,143	0,033
4	LKF-KP	0,061	0,058	0,055	1,108	0,269
5	KK - KP	0,881	0,877	0,053	16,584	0,000

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS, 2017

a. Uji Hipotesis 1 : Motivasi Ektrinsik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Uji terhadap motivasi ektrinsik dihasilkan nilai t statistic 2, 305 dengan P. value 0,022 < dari 0,05 (sig. level). Dengan hasil tersebut, hasil uji membuktikan, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima yaitu motivasi ektrinsik (ME) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (KK).

b. Uji Hipotesis 2 : Motivasi Ektrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Uji terhadap motivasi ektrinsik dihasilkan nilai t statistic 0, 833 dengan P. value 0,405 > dari 0,05 (sig. level). Dengan hasil tersebut, hasil uji membuktikan, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak dapat diterima yaitu motivasi ektrinsik (ME) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (KP).

c. Uji Hipotesis 3: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Uji terhadap lingkungan kerja fisik dihasilkan nilai t statistic 2, 143 dengan P. value 0,033 < dari 0,05 (sig. level). Dengan hasil tersebut, hasil uji membuktikan, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima yaitu lingkungan kerja fisik (LKF) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (KK).

d. Uji Hipotesis 4: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Uji terhadap motivasi ektrinsik dihasilkan nilai t statistic 1, 108 dengan P.

value 0,269 > dari 0,05 (sig. level). Dengan hasil tersebut, hasil uji membuktikan, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak dapat diterima yaitu Lingkungan Kerja Fisik (LKF) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (KP).

e. Uji Hipotesis 5 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Uji terhadap motivasi ekstrinsik dihasilkan nilai t statistic 16, 584 dengan P. value 0,000 < dari 0,05 (sig. level). Dengan hasil tersebut, hasil uji membuktikan, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak dapat diterima yaitu Kepuasan Kerja (KK) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (KP).

4. Hasil Pengujian Mediasi

Analisa pengaruh dilakukan untuk menganalisis kekuatan pengaruh antar Variabel baik pengaruh yang langsung, tidak langsung, dan pengaruh totalnya. Efek langsung (*direct effect*) tidak lain adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung. Dalam model penelitian ini digambarkan bahwa Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki efek langsung terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

Sedangkan Efek tidak langsung (*indirect effect*) adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara. Dalam model penelitian ini Kepuasan Kerja memberikan efek tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai.

VAF (*Variance Accounted For*) merupakan ukuran seberapa besar variabel pemediasi mampu menyerap pengaruh langsung yang sebelumnya signifikan dari model tanpa pemediasi. VAF di atas 80% maka menunjukan peran sebagai pemediasi penuh (*full mediation*). Jika VAF bernilai diantara 20% - 80% dapat dikategorikan sebagai pemediasi parsial. Namun Jika VAF kurang dari 20 % hampir tidak ada efek mediasi (Ferdinand, A, 2014).

Tabel 6 Indirect Effects

Korelasi	Orginal Sam pel (O)	Sam pel Mean (M)	Stand ar Devia tion	T.statistic	P Values
LKF-KK-KP	0,272	0,273	0,130	2,096	0,037
ME-KK-KP	0,310	0,303	0,130	2,386	0,017

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*, 2017

Dari Tabel 6 di atas bahwa hasil efek tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik (LKF) terhadap Kinerja Pegawai (KP) melalui Kepuasan Kerja (KK) P-values 0,037 < 0,05 ini berarti signifikan. Efek tidak langsung Motivasi Ekstrinsik (ME) terhadap Kinerja Pegawai (KP) melalui Kepuasan Kerja (KPK) P-values 0,017 < 0,05 ini berarti signifikan.

Tabel 7 Pengujian Pengaruh Variabel Intervening

	Motivasi ekstrinsik – Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja Fisik – Kinerja Pegawai
T-statistik	2,096	2,386
P Values	0,037	0,017
Pengaruh Langsung	= 0,053	= 0,061
Pengaruh Tidak Langsung	= 0,531 x 0,881 = 0,309	= 0,309 x 0,881 = 0,272
Pengaruh Total	=0,362	= 0,333
VAF = Pengaruh Tidak Langsung / pengaruh Total	= 0,309 /0,362 = 0,854	= 0,272/0,333 = 0,817
Kesimpulan	❖ Hasil VAF pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja bernilai 0,854 (85,40%) ini dikategorikan memediasi penuh dan signifikan. ❖ Hasil VAF pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja bernilai 0,817 (81,70%) ini	

	Motivasi ekstrinsik – Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja Fisik – Kinerja Pegawai
	dikategorikan memediasi penuh dan signifikan.	

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

5. Pembahasan

a. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) adalah 0,351 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. Dilihat dari nilai t sebesar 2,305 lebih besar dari ttabel 1,667 dan nilai probabilitas sebesar sig 0,022 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $(0,022 < 0,05)$ artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) secara individu terhadap Kepuasan Kerja (Y1).

Implikasi dari penelitian tersebut adalah Motivasi Ektrinsik dapat memberi pengaruh terhadap Kepuasan Kerja secara individu. Hal ini dapat dipahami karena motivasi ekstrinsik datangnya dari luar diri individu. Dimana dalam bekerja motivasi seseorang juga dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik dapat ditumbuhkembangkan dari relasinya dengan sesama Pegawai, dengan atasan, suasana kerja yang kekeluargaan dan atmosfer kerja yang positif.

b. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y2)

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) adalah 0,053 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. Dilihat dari nilai t sebesar 0,833 lebih kecil dari ttabel 1,667 dan nilai probabilitas sebesar 0,405, Sig 0,405 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $(0,405 > 0,05)$ artinya tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan namun tidak signifikan atau tidak penting dari variabel Motivasi ekstrinsik

(X1) secara individu terhadap Kinerja Pegawai (Y2).

Implikasi dari penelitian tersebut adalah walaupun Motivasi Ektrinsik dapat memberi pengaruh terhadap Kinerja Pegawai namun secara individu hal itu tidaklah signifikan. Hal ini dapat dipahami karena motivasi ekstrinsik datangnya dari luar diri individu. Dimana dalam bekerja motivasi seseorang juga dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, yang mana tidak diteliti dalam penelitian ini. Misalnya, ketika seseorang tidak memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk bekerja, bekerja malas-malasan, namun ketika mendapat motivasi ekstrinsik yang positif, motivasi intrinsiknya dapat berubah menjadi lebih baik.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) adalah 0,309 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. Dilihat dari nilai t sebesar 2,143 lebih besar dari ttabel 1,667 dan nilai probabilitas sebesar Sig 0,033 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $(0,033 < 0,05)$ artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara individu terhadap Kepuasan Kerja (Y1).

Implikasi dari penelitian tersebut adalah walaupun Lingkungan Kerja Fisik dapat memberi pengaruh terhadap Kinerja Pegawai secara individu. Hal ini dapat dipahami karena Lingkungan Kerja Fisik datangnya dari luar diri individu. Dimana dalam bekerja Lingkungan Kerja Fisik seseorang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana hal tersebut dapat ditumbuhkembangkan dari relasinya dengan sesama karyawan, dengan atasan, suasana kerja yang kekeluargaan dan atmosfer kerja yang positif, ketersediaan fasilitas sarana dan prasarana yang mendukung, kemudahan dalam prosedur pengambilan keputusan, dan sistem kerja yang jelas.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y2)

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,061 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. Dilihat dari nilai t sebesar 1,108 lebih kecil dari t tabel 1,667 dan nilai probabilitas sebesar Sig 0,269 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai ($0,572 > 0,05$) artinya tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan dari variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara individu terhadap Kinerja Pegawai (Y2).

Implikasi dari penelitian tersebut adalah walaupun Lingkungan Kerja Fisik dapat memberi pengaruh terhadap Kinerja Pegawai namun secara individu hal itu tidaklah signifikan. Hal ini dapat dipahami karena Lingkungan Kerja Fisik datangnya dari luar diri individu. Dimana dalam bekerja Lingkungan Kerja Fisik lebih dipengaruhi oleh kebijakan manajemen. Dalam merespon Lingkungan Kerja Fisik, seorang pekerja akan menggunakan kemampuan dirinya dalam beradaptasi.

e. Pengaruh Kepuasan Kerja (Y1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y2)

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) adalah 0,881 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. Dilihat dari nilai t sebesar 16,584 lebih besar dari t tabel 1,667 dan nilai probabilitas sebesar Sig 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai ($0,000 < 0,05$) artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Kepuasan Kerja (Y1) secara individu terhadap Kinerja Pegawai (Y2).

Implikasi dari penelitian ini, dalam konteks Apotik Buchori Serang, maka semakin merasa tinggi Kepuasan Kerja akan berpengaruh signifikan pada peningkatan Kinerja Pegawai.

f. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y2) Melalui Kepuasan Kerja (Y1)

Berdasarkan hasil perhitungan mediasi bahwa nilai VAF sebesar 0,854 dikategorikan memediasi penuh (full mediation) dan pengaruhnya positif. Artinya bahwa Motivasi ekstrinsik yang dijalankan di Apotik Buchori Serang pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai membentuk variabel Kepuasan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik belum mampu meningkatkan Kinerja Pegawai secara langsung, namun apabila Motivasi Ekstrinsik pegawai meningkat dan mampu mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai maka secara tidak langsung meningkatkan Kinerja Pegawai. Ini berarti bahwa peningkatan Kinerja Pegawai harus melalui Kepuasan Kerja terlebih dahulu. Secara teoritis bahwa model ini merupakan full mediation, dimana hubungan antara Motivasi Ekstrinsik langsung ke Kinerja Pegawai tidak berpengaruh, namun hubungan antara Motivasi Ekstrinsik ke Kepuasan Kerja dan dari Kepuasan Kerja ke Kinerja Pegawai signifikan.

Dari penelitian ini berimplikasi bahwa Motivasi ekstrinsik yang baik akan berdampak pada pembentukan Kinerja Pegawai dan juga membentuk Kepuasan Kerja dan akhirnya meningkatkan Kinerja Pegawai di Apotik Buchori Serang.

g. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y2) Melalui Kepuasan Kerja (Y1)

Berdasarkan hasil perhitungan mediasi bahwa nilai VAF sebesar 0,817 dikategorikan memediasi penuh (full mediation) pengaruhnya positif dan signifikan. Lingkungan Kerja Fisik belum mampu meningkatkan Kinerja Pegawai secara langsung, namun apabila Lingkungan Kerja Fisik meningkat dan mampu mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai maka secara tidak langsung meningkatkan Kinerja Pegawai. Ini berarti bahwa peningkatan Kinerja Pegawai harus melalui Kepuasan Kerja terlebih dahulu. Secara

teoritis bahwan model ini merupakan full mediation, dimana hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik langsung ke Kinerja Pegawai tidak berpengaruh, namun hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik ke Kepuasan Kerja dan dari Kepuasan Kerja ke Kinerja Pegawai signifikan.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa Lingkungan Kerja Fisik yang dijalankan Apotik Buchori Serang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dalam membentuk variabel Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik yang baik akan berdampak pada membentuk variabel Kepuasan Kerja dan akhirnya meningkatkan Kinerja Pegawai di Apotik Buchori.

Kesimpulan

Berdasarkan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima, artinya semakin tinggi motivasi ekstrinsik maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat diterima, artinya bila seorang pegawai memiliki motivasi ekstrinsik yang tinggi maka akan mempengaruhi kinerjanya.
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima, artinya bahwa kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik terhadap pekerjaannya, hal ini karena pegawai merasa pelaksanaan

kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pimpinan.

4. Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima, artinya bahwa perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman dapat memberikan dampak yang positif pada kesehatan karyawan, kelelahan, kebosanan dan sikap kepada atasan. Dan pada akhirnya lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan atau berdampak pada konsistensi kinerja karyawan secara keseluruhan di perusahaan.
5. Hipotesis kelima yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat diterima, artinya kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik terhadap pekerjaannya.
6. Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel dengan Kinerja Pegawai.
7. Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memediasi penuh antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Pegawai.

Saran

1. Bagi apotik dan klinik Buchori agar memperhatikan aspek-aspek yang terkait dengan kinerja pegawainya, tidak hanya lingkungan kerja fisik saja, namun juga aspek lain yang terkait seperti budaya organisasi, kompensasi, promosi dan motivasi eksternal agar terciptalah kepuasan kerja di lingkungan kerja apotik dan klinik Buchori, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dari penelitian ini

supaya menggunakan populasi sasaran lebih luas agar diperoleh temuan yang lebih representatif tentang kondisi empirik permasalahan sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan variabel motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja dalam menyelesaikan permasalahan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

3. Dari hasil analisis pengaruh antar variabel penelitian, dimana dari hasil analisis tersebut diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang penting dalam memediasi pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai. Penambahan variabel - variabel lain yang belum ada dalam penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai dapat dilakukan untuk penelitian lanjutan agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

Mathis, Robert L dan Jacson. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.

Nitisemito, A.S. 2012, Manajemen Personalialia, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.

Robbins, S.P. dan Judge T. A. 2015. Perilaku Organisasi. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P, 2012. Perilaku Organisasi, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Shidhaye et al 2011. Challenges for Transformation: A Situational Analysis of Mental Health Care Services in Sehore District, Madhya Pradesh. Community Ment Health Journal. 2015; 51(8): 903–912.

Veithzal R.dkk. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta : Rajagrafindo Persada.

Daftar Pustaka

Daft, L. Richard. 2012. Era Baru Manajemen. Jakarta: Salemba Empat

Ferdinand, A. 2014. Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen. Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.

Ganika, G. (2012). Spritualitas Islam dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Tirtayasa Ekonomika*, 7(2), 278-288.

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Universitas Diponegoro.

Gie, The Liang. 2013. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta : Liberty.

Handoko, T. Hani. 2013. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPF.

Kreitner dan Kinicki. 2011. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat

Halaman ini sengaja dikosongkan

