



Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan)

Ayu Wisudayanti

Universitas Tabanan

E-Mail: ayuwisuda@yahoo.com

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima 10 September 2023

Disetujui 26 September 2023

Dipublikasikan 22 Oktober 2023

Keywords:

Work Motivation, Work Environment, Job Satisfaction, Performance

Abstract

This research aimed to identify and analyze the influence of work performance, work environment, job satisfaction on the performance of lecturers at the Faculty of Economics and Business, Tabanan University; identify and analyze the influence of work performance and work environment on job satisfaction of lecturers at the Faculty of Economics and Business, Tabanan University; and identify and analyze the influence of work performance and work environment on performance through job satisfaction of lecturers at the Faculty of Economics and Business, Tabanan University. This research used a quantitative approach focusing on hypothesis testing using measurable data and involving 60 lecturers teaching at the Faculty of Economics and Business, Tabanan University. This research data came from primary data and secondary data using questionnaires and documentation. The results of this research showed that work performance had a positive and significant effect on lecturer performance, work environment had a positive and significant effect on lecturer performance, job satisfaction had a positive and significant effect on lecturer performance, work performance had a direct positive and significant effect on lecturer job satisfaction, work environment directly had a positive and significant effect on lecturer job satisfaction, work performance indirectly had a positive and significant effect on lecturer performance, work performance indirectly had a positive and significant effect on lecturer performance through job satisfaction, and the work environment indirectly had a positive and significant effect on lecturer performance through lecturer job satisfaction.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kinerja kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan; mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kinerja kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan; serta mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kinerja kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan menggunakan data terukur dan melibatkan sebanyak 60 dosen yang mengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan. Data penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, kinerja kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja dosen, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja dosen, kinerja kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, kinerja kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja dosen.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu lembaga pendidikan besar maupun kecil karena sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi organisasi. Upaya dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut adalah strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2014). Oleh karena itu setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidangnya. Hal ini bisa didapatkan oleh organisasi dengan memperhatikan sumber daya manusia yang berkompeten yaitu dengan memperhatikan motivasi kerjapegawai.

Organisasi harus mampu memotivasi karyawan agar bekerja dengan maksimal dan memiliki loyalitas yang tinggi karena motivasi dapat menghasilkan sumber daya manusia yang unggul sesuai dengan keinginan organisasi. Hal ini disebabkan karena motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Siswanto, 2005).

Selain itu, organisasi juga harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan kebersihan, pencahayaan, ketenangan, suhu udara termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Melalui terciptanya lingkungan kerja yang baik serta terbangunnya motivasi kerja karyawan maka diharapkan karyawan memiliki kinerja yang baik dan meningkat sehingga tujuan organisasi tercapai. Kinerja karyawan menjadi cerminan dari dedikasi dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan Perusahaan (Poppy,

2023). Hal ini disebabkan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2014). karyawan. Kinerja juga menjadi dasar dalam menentukan besarnya penghasilan yang akan diterima oleh seorang karyawan (Siagian, 2014).

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang baik dan kondusif dan motivasi kerja. Faktor-faktor inilah yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi agar karyawan dapat bekerja secara optimal, merasa nyaman dan tenang saat bekerja sehingga tujuan organisasi tercapai. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan)”.

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah

- (1) Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan?,
- (2) Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan?,
- (3) Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan?,
- (4) Bagaimanakah pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan?,
- (5) Bagaimanakah pengaruh secara langsung dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan?
- (6) Bagaimanakah pengaruh secara tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan?, dan
- (7) Bagaimanakah pengaruh secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dosen pada Fakultas

2. KAJIAN TEORI

Kinerja karyawan merupakan gambaran tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja (Poppy, 2023). Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2014) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan usaha dan kesempatan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja ditentukan oleh 3 faktor. Faktor pertama adalah faktor individual meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi. Faktor kedua adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi. Faktor ketiga yaitu faktor organisasi mencakup sumber daya, motivasi kerja, penghargaan, struktur dan job design.

Robbins dalam Pamudya (2023) mengemukakan kepuasan kerja merupakan sebuah sikap umum terhadap suatu pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka terima dengan jumlah yang seharusnya mereka dapatkan. Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhi beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (direction of behavior) dalam organisasi dan tingkat usaha (level of effort) serta gigih dalam menghadapi suatu masalah (level of persistence) (Himma, 2022). Wibowo dalam Himma (2022) mengatakan motivasi kerja adalah proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan,

dan tekun dalam melakukan tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan.

Menurut lembaga survei, 6Q dalam Firdiansyah (2021) lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor. Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

(a) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung serta lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Glins dalam Firdiansyah (2021). dengan rekan sekerja, dan tersedianya fasilitas bekerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan menggunakan data terukur dan melibatkan seluruh dosen sebanyak 60 orang yang mengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan. Data penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan SPSS for Windows *version* 22.0, deskripsi variable penelitian, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi), pengujian kesesuaian model, dan analisis jalur.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan.

4.1 Uji validitas

Nilai hasil hitung menunjukkan bahwa semua nilai korelasi lebih besar dari nilai korelasi *product moment* (r) > 0,3 (Sugiyono, 2017). Dengan demikian seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut.

4.2 Uji reliabilitas

Hasil penelitian menunjukkan semua variabel memiliki Cronbach Alpha bernilai lebih dari 0,6. Jadi dapat disimpulkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal) dan penelitian ini bisa dilanjutkan.

4.3 Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas
ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST

		Kepemimpinan (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja (Y2)
N		60	60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38.8833	38.3333	40.3167	40.5000
	Std. Deviation	7.45629	7.24549	9.05256	7.16276
Most Extreme Differences	Absolute	.195	.144	.252	.187
	Positive	.088	.070	.142	.102
	Negative	-.195	-.144	-.252	-.187
Test Statistic		.195	.144	.252	.187
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c	.114 ^c	.342 ^c	.543 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel 1 di atas terlihat bahwa nilai Sig. (2 – tailed) dalam *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* variabel X1, X2, Y1, dan Y2 lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 diterima. Ini berarti bahwa seluruh data yang diuji menyebar normal atau terdistribusi normal.

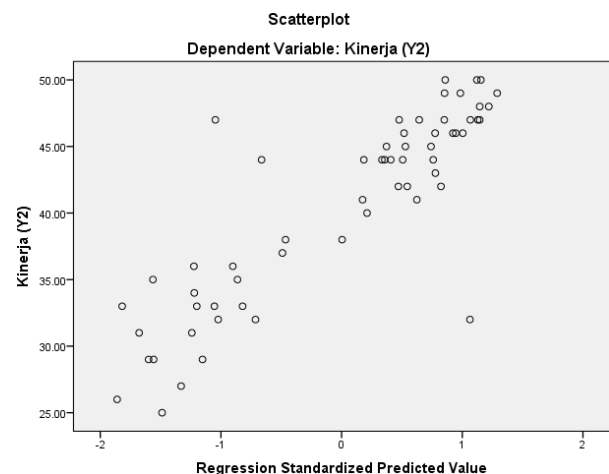
b. Uji multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi kerja (X1)	.840	1.191
Lingkungan Kerja (X2)	.944	1.060
Kepuasan Kerja (Y1)	.884	1.131

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja memiliki nilai VIF di bawah 10 dan nilai *Tolerance* di atas 0,10. Hal ini berarti tidak terjadi *multikolinearitas* antara variabel yang diteliti

c. Uji heteroskedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas tidak ditemukan adanya pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), di mana pada Gambar 1 di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak,

tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

d. Uji autokorelasi

Alat ukur yang digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson (DW), dengan kriteria hasil: (1) bila nilai DW antara du dan (4-du) berarti tidak terjadi autokorelasi, (2) bila $DW < dl$ berarti terjadi autokorelasi positif, (3) bila $DW > (4-dl)$ berarti terjadi autokorelasi negatif, (4) bila DW antara (4-du) dan (4-dl) berarti hasil tidak dapat disimpulkan. Berdasarkan perhitungan dapat dilihat bahwa hasil nilai Durbin- Watson (DW) 1,897 berada diantara $-2 < 1,495 < 2$ ini berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

4.5 Pengujian kesesuaian model

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus koefisien determinasi total, maka diperoleh keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 0,926. Koefisien determinasi total sebesar 0,926 mempunyai arti bahwa sebesar 92,6 persen kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 7,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang tidak diteliti.

4.6 Hasil uji analisis jalur (Path Analysis)

Tabel 3 di bawah ini menunjukkan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan melalui kepuasan kerja.

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

No	Pengaruh Antar Variabel	Efek Langsung	Efek Tak Langsung	Efek Total	Sig	Keterangan
1.	Pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen	0,176		0,176	0,020	H1 diterima
2.	Pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen	0,111		0,111	0,003	H2 diterima
3.	Pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen	0,893		0,893	0,000	H3 diterima
4.	Pengaruh secara Langsung dari Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen	0,350		0,350	0,008	H4 diterima
5.	Pengaruh secara Langsung dari Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen	0,080		0,080	0,005	H5 diterima
6.	Pengaruh secara tidak Langsung dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Dosen		0,313 (0,350 x 0,893)	0,313		H6 diterima
7.	Pengaruh secara tidak Langsung dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Dosen		0,071 (0,080 x 0,893)	0,071		H7 diterima

4.7 Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan, melalui kepuasan kerja dilakukan dengan mengamati nilai *koefisien path* dan *critical ratio* (C.R.) yang identik dengan uji-t (taraf signifikansi) dalam regresi. Berdasarkan hasil uji substruktur 1 dan substruktur 2 pada tabel 2 maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

a. Hipotesis 1 (Pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja dosen)

Hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil analisis menunjukkan nilai efek langsung 0,111 dengan taraf nyata *signifikansi* sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima. Hasil analisis ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja akan mampu mempengaruhi peningkatan kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan sebesar 11,1 persen.

b. Hipotesis 2 (Pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja dosen)

Hipotesis kedua menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil analisis menunjukkan nilai efek langsung 0,350 dengan taraf nyata *signifikansi* sebesar $0,008 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima. Hasil analisis ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja akan mampu mempengaruhi peningkatan kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan sebesar 35 persen.

c. Hipotesis 3 (Pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja dosen)
Hipotesis ketiga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil analisis menunjukkan nilai efek langsung 0,893 dengan taraf nyata *signifikansi* sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima. Hasil analisis ini berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja akan mampu mempengaruhi peningkatan kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan sebesar 89,3 persen.

d. Hipotesis 4 (Pengaruh secara langsung dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dosen)

Hipotesis keempat menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil analisis menunjukkan nilai efek langsung 0,176 dengan taraf nyata *signifikansi* sebesar $0,020 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang diajukan dapat diterima. Hasil analisis ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja akan mampu mempengaruhi peningkatan kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan sebesar 17,6 persen.

e. Hipotesis 5 (Pengaruh secara langsung dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dosen)
Hipotesis kelima menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen. Hasil analisis menunjukkan nilai efek langsung 0,080 dengan taraf nyata *signifikansi* sebesar $0,005 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima yang diajukan dapat diterima. Hasil analisis ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja akan mampu mempengaruhi peningkatan kepuasan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan sebesar 8 persen.

f. Hipotesis 6 (Pengaruh secara tidak langsung dari motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dosen)
Hipotesis keenam menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja. Hasil analisis

menunjukkan nilai efek tak langsung iklim kerja etis terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 0,541. Hal ini menunjukkan hipotesis keenam yang diajukan dapat diterima. Hasil analisis berarti semakin baik motivasi kerja akan mampu mempengaruhi peningkatan kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan sebesar 54,1 persen.

- g. Hipotesis 7 (Pengaruh secara tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dosen)

Hipotesis ketujuh menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai efek tak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja kerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,504. Hal ini menunjukkan hipotesis ketujuh yang diajukan dapat diterima. Hasil analisis berarti semakin baik lingkungan kerja akan mampu mempengaruhi peningkatan kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan sebesar 50,4persen.

4.8 Pembahasan penelitian

- a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin positif motivasi kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan akan dapat meningkatkan kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan. Hal ini berarti bahwa adanya motivasi kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan akan dapat meningkatkan kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya seperti Rusmini (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan. Hal ini berarti bahwa semakin kondusif lingkungan kerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan akan mampu meningkatkan kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya seperti Tarjo (2019) yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

- c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan. Semakin baik kepuasan kerja yang dipersepsikan oleh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan maka akan dapat mendorong peningkatan kinerja yang ditunjukkan oleh dosen tersebut. Dengan kata lain kepuasan kerja menjadi hal penting yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja yang ditampilkan oleh dosen.

Kepuasan kerja yang lebih direfleksikan oleh kepuasan dosen terhadap atasannya mempunyai keterkaitan positif dan bermakna penting terhadap kinerja dosen yang

lebih dicerminkan oleh ketepatan waktu dari hasil pekerjaan. Semakin puas dosen atas pekerjaannya terutama pada atasannya, semakin baik hasil perilaku kerja yang ditunjukkan dalam hal ketepatan waktu dalam menyelesaikan kegiatan tugasnya.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya seperti Tarjo (2019) yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung kepuasan kerja terhadap kinerja.

d. Pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dosen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan maka akan meningkatkan kepuasan kerja dosen di fakultas ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vanessa dkk (2022) yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

e. Pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dosen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan maka akan meningkatkan kepuasan kerja dosen di fakultas ini. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan kepuasankerja dosen.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya seperti Vanessa dkk. (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

f. Pengaruh secara tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja dosen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan melalui kepuasan kerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dosen mempunyai peran mediasi dalam hubungan di antara motivasi kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan dengan kinerja dosen di fakultas ini. Kepuasan kerja yang lebih direfleksikan oleh kepuasan terhadap motivasi kerja mampu memperkuat dampak dari motivasi kerja terhadap kinerja dosen yang ditunjukkan oleh ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

Pengaruh motivasi kerja ditemukan signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dosen, sementara kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif atas kinerja dosen. Hasil tes mediasi dari kedua hubungan pengaruh tersebut menunjukkan peran mediasi yang bermakna penting dari kepuasan kerja dosen di antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Artinya motivasi kerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan yang dipersepsikan positif dan penting oleh dosen akan mendorong sejauhmana mereka merasa puas atas pekerjaannya dan untuk kemudian dapat menampilkan hasil perilaku kerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vanessa dkk. (2022) yang mana

hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung antar motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

- g. Pengaruh secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja dosen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan mempunyai peran mediasi dalam hubungan di antara lingkungan kerja dan kinerja dosen. Dalam artian bahwa kepuasan kerja dapat memperkuat dampak dari lingkungan kerja terhadap hasil kinerja dosen yang ditampilkan oleh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan. Kepuasan kerja yang lebih direfleksikan oleh kepuasan terhadap pimpinan mampu memperkuat dampak dari lingkungan kerja terhadap kinerja dosen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Yanto (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja guru.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi dan hasil analisis penelitian, maka dapat dikemukakan simpulan sebagai berikut:

- (1) Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan maka akan mampu meningkatkan kinerja dosen di fakultas ini; (2) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan maka akan mampu meningkatkan kinerja dosen; (3) Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh dosen akan meningkatkan hasil kinerja dosen yang ditampilkan oleh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan; (4) Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan. Semakin baik motivasi kerja dosen maka dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen; (5) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan Tabanan. Semakin kondusif lingkungan kerja maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja dosen; (6) Motivasi kerja secara tidak langsung mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan melalui kepuasan kerja; dan (7) Lingkungan kerja secara tidak langsung mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan melalui kepuasan kerja dosen.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan adalah agar hasil motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang tinggi dipertahankan dan bila perlu ditingkatkan lagi sehingga target yang diharapkan akan dapat tercapai dengan

baik. Untuk peneliti selanjutnya disarankan agar menambahkan variabel bebas lain yang belum dimasukkan dalam model ini sehingga penelitian berikutnya menjadi lebih sempurna.

6 DAFTAR RUJUKAN

- Firdiansyah, Abrar. 2021. Dianggap Pengaruhi Kinerja, Memangnya Apa Itu Lingkungan Kerja?. Diambil kembali dari <https://glints.com/id/lowongan/lingkungan-kerja/>
- Handoko, Hani. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta: BKFE UGM.
- Hasibuan, M. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri, Sembiring&Ferine, Kiki, F. (2018). Membangun Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Himma, Faiqotul. 2022. Motivasi Kerja adalah: Pengertian, Indikator, dan Contohnya. Diambil kembali dari <https://majoo.id/solusi/detail/motivasi-si-kerja-adalah>.
- Mangkunegara, A. (2017). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nata, Wirawan. 2018. Statistik Inferensial untuk Ekonomi dan Bisnis, Keramas Emas, Denpasar.
- Poppy, 2023. Kinerja Karyawan: Definisi, Jenis, Faktor, Indikator Kinerja Pegawai. Diambil kembali dari <https://www.talenta.co/blog/kinerja-karyawan-dan-faktor-faktor-yang-memengaruhinya/>.
- Pramudya, Andhika. 2023. Kepuasan Kerja Karyawan: Pengertian, Indikator, Manfaat. Diambil kembali dari <https://mekari.com/blog/kepuasan-kerja-karyawan/>.
- Rusmini, Ni Nyoman. 2020. “Hubungan Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Komunikasi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan” (tesis). Denpasar : Universitas Ngurah Rai.
- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suastika, I Made. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Triatma Surya Jaya – Badung” (tesis). Badung: STIE Triatma Mulya.
- Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Tarjo. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan (Studi pada SUD H. Hanafie Muara Bungo). Diambil kembali dari https://www.academia.edu/54342669/Pengaruh_Motivasi_Kerja_Dan_Kepuasan_Kerja_terhadap_Kinerja_Karyawan.
- Vanessa dkk. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Diambil kembali dari https://www.academia.edu/81434655/Pengaruh_Lingkungan_Kerja_Stres_Kerja_dan_Motivasi_terhadap_Kepuasan_Kerja_Karyawan.
- Yanto, Supri. 2014. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru. Diambil kembali dari https://www.academia.edu/89416951/Pengaruh_Motivasi_dan_Lingkungan_Kerja_Terhadap_Kepuasan_Kerja_Guru