PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA DOSEN UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam

menempuh Gelar Magister Manajemen

Nama : Muhammad Hanif Suryansyah
NPM : 214541023
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

2022

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA DOSEN UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG

Nama : **Muhammad Hanif Suryansyah**
NPM : **214541023**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyetujui :

Palembang, 2022	Palembang, 2022
Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Hj. Tri Suyaningsih, SE.MM	**Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si**

Mengetahui :

Palembang, 2022	Palembang, 2022
Dekan FE	Kaprodi MM
Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS	**Dr. Sari Sakarina, SE, MM**

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA DOSEN UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis

Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen

Universitas Tridinanti Palembang

Nama	**: Muhammad Hanif Suryansyah**
NPM	**: 214541023**
Konsentrasi	**: Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyetujui :

Ketua Penguji :	**Tanggal**	**Tanda Tangan**
Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE.MM	27/9-2022	
Anggota Penguji :		
1. Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si	27/9-2022	
2. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE,M.Si	27/9-2022	

Mengetahui :

Palembang, 2022	Palembang, 2022
Dekan FE	Kaprodi MM
Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS	**Dr. Sari Sakarina, SE.MM**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	:	Muhammad Hanif Suryansyah
NPM	:	214541023
Program Studi	:	Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Judul tesis	:	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Dosen Universitas PGRI Palembang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun

Palembang, September 2022

yang menyatakan

SEPULUH RIBU RUPIAH 10000 METERAI TEMPEL BE0A8AJX958068790

Muhammad. Hanif Suryansyah

ABSTRAK

Muhammad Hanif Suryansyah " Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Dosen Universitas PGRI Palembang " Pembimbing Tri Suyatiningsih dan Ima Andriyani.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja serta Dampaknya pada Kinerja Dosen Universitas PGRI Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen DTY Universitas PGRI Palembang dengan pengambilan sampel sebanyak 75 Orang responden.

Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner yang berisi daftar pertanyaan mengenai setiap variabel yang diteliti. Analisis data yang digunakan dalam Penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Model* (SEM) – *Partial Least Square* (PLS) yang dioperasikan melalui program *SmartPLS*. Pengujian hipotesis dengan pendekatan PLS, dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian outer model dan inner model. Uji outer model dilakukan untuk membuktikan validitas dan reliabilitas seluiruh indikator pada masing masing variabel. Uji inner model dilakukan untuk menguji pengaruh antar variabel sesuai hipotesis yang ditetapkan sebelumnya.

Dari model yang dibangun dan uji hipotesis yang dilakukan menggunakan SmartPLS pada penlitian ini menunjukan hasil bahwa 1) terdapat pengaruh langsung dan signifikan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja; 2) terdapat pengaruh langsung dan signifikan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja; 3) terdapat pengaruh tidak langsung Motivasi terhadap Kinerja; 4) terdapat pengaruh langsung dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja; 5) teradapat pengaruh langsung dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja; 6) terdapat pengaruh langsung dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja melalui variabel Kepuasan kerja; 7) terdapat pengaruh langsung dan signifikan Lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui variabel Kepuasan Kerja Dosen Universitas PGRI Palembang.

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

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of motivation and work environment on job satisfaction and its impact on performance of Dosen Universitas PGRI Palembang. the population in this study is DTY Lecturers of PGRI Palembang University by taking a sample of 75 respondents.

Data was collected by using a questionnaire method containing a list of questions regarding each variable being studied, Analysis of the data used in this research is to use the analytical method Structural Equation Model (SEM) – Partial Least Square (PLS) operated through the SmartPLS program. Hypothesis testing with the PLS approach is carried out in 2 stages, The outer model test is carried out to prove the validity and reliability of all indicators on each variable. The inner model test is carried out to test the influence between variables according to the previously established hypothesis.

From the results of the model built and hypothesis testing carried out using SmartPLS in this study, the results show that 1) there is a direct and significant effect of motivation on job satisfaction; 2) there is a direct and significant effect of the work environment on job satisfaction; 3) there is an indirect effect of motivation on performance; 4) there is a direct and significant effect of the Work Environment on Performance; 5) there is a direct and significant effect of job satisfaction on performance; 6) there is a direct and significant effect of motivation on performance through job satisfaction variables; 7) there is a direct and significant effect of the work environment on performance through the variable job satisfaction Dosen Universitas PGRI Palembang.

keywords: Motivation, Work Environment, job satisfaction, Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT. Yang atas segala rahmat-Nya sehingga Tesis yang berjudul "***Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Dosen Universitas PGRI Palembang"*** dapat diselesaikan dengan baik**.** Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyartan mendapatkan gelar Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan penghargaan dan rasa terimakasih kepada:

1. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembanng, Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS;
2. PAW Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang, Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M;
3. Dr. Hj. Tri Suyatiningsih, S.E., M.M. (Selaku Pembimbing I) dan Dr. Ima Andriyani, S.E., M.Si. (selaku Pembimbing II) yang senantiasa berkenan meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada Peneliti dalam menyelesaikan Tesis ini;
4. Dr Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si. selaku penguji III yang telah berkenan memberikan waktu dan opini dalam perbaikan Tesis ini;

5. Seluruh Dosen dan segenap Tim Sekretariat pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Plalembang yang telah mengajarkan berbagai ilmu dan memberikan banyak bantuan kepada Peneliti selama menjalani masa perkuliahan;
6. Seluruh Mahasiswa Angkatan 45 Universitas Tridinanti Palembang kelas Weekends yang telah turut berpartisipasi dalam penulisan tesis ini.
7. Tim Keuangan Rektorat Universitas PGRI Palembang yang telah mendukung, membantu, dan berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini;
8. Dosen DTY Universitas PGRI Palembang membantu dan berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.;
9. Kedua Orangtua dan adik saya yang selalu Mendoakan yang terbaik untuk Peneliti.
10. Keluarga besar Aidil Fitrisyah terutama tante saya Dr. Hj. Meilia Rosani, S.H., M.H, sepupu saya Adzra Mahira Syifa, S.H. M.Kn beserta suami Berni Wibowo, S.H. yang telah mensupport baik moril maupun materil dalam penulisan Tesis ini.
11. Pacarku Aulia Rahmadini, S.E., M.Ak yang selalu mendukung dan mendoakan dengan sepenuh hati agar Peneliti dapat memperoleh gelar Magister Manajemen ini.

Dan Semua pihak yang telah yang telah membimbing, mendukung dan membantu Penyelesaian Tesis ini. Peneliti mendoakan semoga Allah SWT dapat membalas amal yang telah diberikan kepada Peneliti baik langsung

maupun tidak langsung.

Peneliti menyadari di dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu dimohon tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat di bidang pendidikan.

Palembang, September 2022

Peneliti

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS i

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS ii

SURAT PERNYATAAN iii

ABSTRAK iv

ABSTRACT v

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang 1

1.2. Identifikasi Masalah 6

1.3. Perumusan Masalah 7

1.4. Tujuan Penelitian 8

1.5. Manfaat Penelitian 9

1.5.1. Manfaat Teoritis 10

1.5.2. Manfaat praktis 10

BAB II LANDASAN TEORI 11

2.1. Kinerja 11

2.1.1. Pengertian Kinerja 11

2.1.2. Faktor - faktor Kinerja 12

2.1.3. Indikator Kinerja 12

2.2. Kepuasan Kerja 14

2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja 14

2.2.2 Faktor - faktor Kepuasan kerja 15

2.2.3. Indikator Kepuasan Kerja 15

2.3. Lingkungan Kerja 19

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja 19

2.3.2. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja 21

2.3.3. Indikator Lingkungan Kerja 24

2.4. Motivasi 28

2.4.1. Pengertian Motivasi 28

2.4.2. Tujuan Tujuan Motivasi Kerja 29
2.4.3. Jenis – jenis Motivasi Kerja 29
2.4.4. Metode – metode Motivasi Kerja 30
2.4.5. Indikator Motivasi Kerja 31

2.5. Penelitian Terdahulu 32

2.6. Pengaruh antar Variabel 36
2.6.1. Pengaruh antara Motivasi dan Kepuasan Kerja 36
2.6.2. Pengaruh Antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja 36
2.6.3. Pengaruh antara Motivasi dan Kinerja 37
2.6.4. Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja 38
2.6.5. Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja 39
2.6.6. Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja 40
2.6.7. Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja 40

2.7. Kerangka Pemikiran 41

2.8. Hipotesis 43

BAB III METODE PENELITIAN 44

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian 44
3.1.1. Tempat Penelitian 44
3.1.2. Waktu Penelitian 44

3.2. Populasi dan Sampel 46
3.2.1. Populasi Penelitian 46
3.2.2. Sampel Penelitian 47

3.3. Desain Penelitian 48

3.4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data 49
3.4.1. Sumber Data 49
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data 50
3.4.3. Instrumen Penelitian 52
3.4.4. Identifikasi Variabel 53

3.5. Variabel dan Definisi Operasional Variabel 55
3.5.1. Variabel Motivasi (X_1) 55
3.5.2. Definisi Operasional Motivasi 57
3.5.3. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) 57
3.5.4. Definisi Operasional Lingkungan Kerja 59
3.5.5. Variabel Kepuasan Kerja (Y) 59
3.5.6. Definisi Operasional Kepuasan Kerja. 61
3.5.7. Variabel Kinerja (Z) 61
3.5.8. Definisi Operasional Kinerja (Z) 62

3.6. Teknik Analisa Data 63
3.6.1. Metode Analisis Data 63
3.6.2. Analisis Statistik Deskriptif 65
3.6.3. Analisis Statistik Inferensial 66
3.6.4. Evaluasi Pengujian Model 66

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 78

4.1. Analisis Deskriptif 78

4.1.1. Deskripsi data demografi responden. 78

4.2. Analisis Deskriptif 83

4.2.2. Pengukuran Struktur / Inner Model 90

4.2.3. Hasil Pengujian Hipotesis.....91

4.3. Pembahasan 96

4.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen DTY Universitas PGRI Palembang 97

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 104

5.1 Kesimpulan 104

5.2. Saran 106

5.3. Implikasi 107

DAFTAR PUSTAKA 108

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 ..... **32**
Tabel 3.1 ..... **45**
Tabel 3.2 ..... **46**
Tabel 3.3 ..... **48**
Tabel 3.4 ..... **53**
Tabel 3.5 ..... **56**
Tabel 3.6 ..... **58**
Tabel 3.7 ..... **60**
Tabel 3.8 ..... **62**
Tabel 3.9 ..... **69**
Tabel 3.10 ..... **69**
Tabel 3.11 ..... **71**
Tabel 3.12 ..... **74**
Tabel 4.1 ..... **79**
Tabel 4.2 ..... **79**
Tabel 4.3 ..... **80**
Tabel 4.4 ..... **81**
Tabel 4.5 ..... **82**
Tabel 4.6 ..... **83**
Tabel 4.7 ..... **85**
Tabel 4.8 ..... **86**
Tabel 4.9 ..... **88**
Tabel 4.10 ..... **89**
Tabel 4.11 ..... **90**
Tabel 4.12 ..... **91**
Tabel 4.13 ..... **93**
Tabel 4.14 ..... **94**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 ..... **42**
Gambar 3.1 ..... **76**
Gambar 4.1 ..... **84**
Gambar 4.2 ..... **97**

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 LEMBAR KUESIONER 111

Lampiran 2 DATA OLAH PLS 127

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia dikatakan sebagai makhluk pendidikan karena memiliki berbagai potensi, seperti potensi akal, potensi hati, potensi jasmani, dan juga potensi rohani. Dalam proses Pendidikan yang ada di Indonesia, setiap manusia harus mengikuti sekolah yang terdiri dari Taman kanak kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), dan terakhir ada pada Perguruan Tinggi.

Perguruan Tinggi Sendiri terbagi lagi menjadi beberapa program Pendidikan mulai dari Pendidikan Diploma, Sarjana, Magister, dan Doktor. Setiap Perguruan tinggi memiliki visi dan misi berbeda beda tetapi memiliki kesamaan yaitu untuk meningkatkan kecerdasan bangsa, Universitas PGRI Palembang memiliki visi dan misi untuk menjadi Universitas yang unggul, berdaya saing dan berkarakter dalam pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni (IPTEKS) berbasis mutu Indonesia.

Seorang dosen memegang peran sangat penting bagi kemajuan institusinya. Dosen merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan tinggi yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh

dosen yang profesional dan berkualitas. Tugas dosen erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja dosen untuk menjadi tenaga profesional. Kinerja dosen akan berkaitan dengan banyak hal, diantaranya Motivasi, Lingkungan Kerja, dan kaitannya dengan kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja dosen yang bersangkutan. Apabila kinerja dosen baik maka akan berpengaruh baik pada perguruan tinggi.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Robbins dalam Solihatun, dkk (2021) Kinerja adalah hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Busro (2018) yaitu antara lain: : (1) Faktor internal, meliputi: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi karyawan. (2) Faktor eksternal, meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut

Kepuasan kerja adalah sikap positif maupun negative dan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaanya, menurut Hasibuan dalam Sahlan, dkk (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam

pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Hanafi, dkk (2017) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Menurut Sutrisno dalam Solihatun, dkk (2021) Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Pada penelitian yang dilakukan Solihatun, dkk (2021) bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dan Penelitian yang dilakukan oleh Pranitasari, dkk (2018) Motivasi Berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Individu dapat melaksanakan kegiatannya dengan baik jika didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai, suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila seorang individu dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Rivai dan Basri dalam Pranitasari, dkk (2018) Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Pada penelitian yang dilakukan Hanafi, dkk (2017) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

dan Penelitian yang dilakukan Hastuti (2021) menyatakan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini mengambil objek pada Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) Palembang. Pada tahun 1984 Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Persatuan Guru Republik Indonesia (STKIP PGRI) Palembang didirikan oleh Panitia Pendiri STKIP PGRI Palembang. Mengingat fasilitas dan prasarana yang disediakan oleh Yayasan Pembina Lembaga Pendidikan Perguruan Tinggi Persatuan Guru Republik Indonesia (YPLP PT-PGRI) provinsi Sumatera Selatan cukup memadai serta memperhatikan kebutuhan akan pendidikan tinggi di Sumatera Selatan, STKIP-PGRI Palembang dikembangkan menjadi Universitas PGRI Palembang (UPGRI Palembang) berdasarkan SK Dirjen Dikti Depdiknas RI Nomor 97 / D / O / 2000 tanggal 09 Juni 2000. Pada saat ini Universitas PGRI Palembang memiliki 5 Fakultas yaitu, Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan (FKIP), Fakultas Ekonomi, Fakultas Perikanan, Fakultas Sains dan Teknologi,

Proses Pembelajaran di kampus Universitas PGRI Palembang dapat dikatakan baik jika Seorang dosen dapat mengajar dengan baik, Motivasi yang baik dan didukung dengan Lingkungan Kerja yang merupakan faktor pendukung, dimana proses dari kedua hal tersebut akan menimbulkan sebuah Kepuasan dalam bekerja yang berimbas pada peningkatan kinerja.

Pengamatan peneliti dalam dua tahun terakhir, dosen universitas PGRI Palembang masih memiliki motivasi yang rendah, hal ini dapat dilihat dari Dimensi Kinerja yang tidak terpenuhi, dimensi kinerja sendiri terbagi menjadi 3 yaitu Hasil Kerja, Perilaku Kerja dan Sifat Pribadi Afandi (2018) , Perilaku kerja yang menyangkut Disiplin Kerja, Inisiatif dan Ketelitian. tingkat kehadiran dosen tersebut yang masih tergolong rendah, banyaknya dosen yang datang tidak tepat waktu dan pulang lebih cepat dari jam pulang yang ditentukan, banyaknya keluhan mahasiswa yang diterima setiap fakultas yang dikarenakan sulitnya bagi mahasiswa untuk bimbingan skripsi karena dosen yang tidak berada di lingkungan kampus. kondisi belajar menjadi tidak kondusif karena rendahnya kehadiran dosen untuk mengajar secara langsung yang diidentifikasi mengakibatkan rendahnya Hasil Kerja pada indikator Kualitas Kerja para dosen.

Lingkungan kerja yang tidak mendukung merupakan salah satu alasan dosen memiliki kinerja yang rendah hal ini dilihat dari adanya beberapa kelas yang memiliki lingkungan yang tidak kondusif seperti ac dan projector yang tidak berfungsi maksimal, pencahayaan yang belum mumpuni, tipis nya pembatas antara kelas yang mengakibatkan kebisingan yang penliti simpulkan dapat mengakibatkan turunnya kepuasan kerja yang berakibat pada tingkat kinerja para dosen. hubungan yang tidak harmonis yang dimiliki beberapa dosen merupakan salah satu faktor turunnya kepuasan kerja yang berakibat turunnya kinerja Dosen Universitas PGRI Palembang hal ini dilihat dari beberapa waktu sempat adanya selisih paham antara beberapa dosen.

Dari penjelasan diatas Peneliti mengambil kesimpulan bahwa, jika faktor Lingkungan Kerja yang tidak kondusif bisa menjadi faktor turunnya tingkat kinerja dosen Universitas PGRI Palembang. Penelitian terdahulu yang ditulis oleh Hastuti (2021) menunjukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja.

Motivasi dan Lingkungan Kerja dosen Universitas PGRI Palembang masih tergolong rendah yang dapat dilihat dari dimensi kinerja yang tergolong rendah. Hal ini dapat kita kaitkan pada Penelitian terdahulu Solihatun, dkk (2021) bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja pada Universitas PGRI Palembang".

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting. Hal ini disebabkan karena dalam identifikasi masalah, peneliti dapat menemukan hal-hal atau pernyataan yang ada dalam masa penelitian. Menurut sugiyono (2010) menjelaskan bahwa: "Identifikasi masalah merupakan semua masalah dalam objek, baik yang akan diteliti maupun yang tidak akan diteliti sedapat mungkin dikemukakan"

- Motivasi yang rendah berakibat pada turunnya kepuasan kerja dan berhubungan pada turunnya kinerja dosen Universitas PGRI Palembang.

- Lingkungan Kerja yang tidak kondusif berdampak pada kepuasan kerja dan berhubungan pada turunnya kinerja dosen Universitas PGRI Palembang.

- Kepuasan kerja yang rendah yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif yang berimbas pada turunnya Motivasi dosen untuk hadir secara langsung di lingkungan kampus Universitas PGRI Palembang.

- Kinerja Dosen Universitas PGRI Palembang dapat dikatakan rendah berdasarkan tiga uraian diatas, Kinerja dapat dilihat dari Motivasi Dosen yang rendah berimbas pada tingkat kehadiran dan Lingkungan Kerja yang tidak sesuai dengan ekspektasi dosen yang berimbas pada Kepuasan kerja Dosen Universitas PGRI Palembang.

1.3. Perumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan jawaban yang rinci dari sebuah topik penelitian. Menurut Sugiyono (2015:288) menyatakan bahwa "Rumusan masalah merupakan bentuk pertanyaan yang dapat memandu peneliti untuk mengumpulkan data di lapangan".

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen Universitas PGRI Palembang.
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen Universitas PGRI Palembang.

3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen di Universitas PGRI Palembang.
4. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Universitas PGRI Palembang.
5. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Universitas PGRI Palembang.
6. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Dosen di Universitas PGRI Palembang.
7. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja Dosen di Universitas PGRI Palembang.

1.4. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian senantiasa berorientasi pada tujuan. Tanpa adanya tujuan yang jelas maka arah penelitian yang dilakukan tidak terarah karena tidak tahu apa yang ingin dicapai dalam penelitian tersebut. Menurut Arikunto (2013:97) menyatakan bahwa "Tujuan pesem

nelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukan adanya sesuatu hal yang diperoleh setelah penelitian selesai".

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen Universitas PGRI Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen Universitas PGRI Palembang.

3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen di Universitas PGRI Palembang.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Universitas PGRI Palembang.
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Universitas PGRI Palembang
6. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Dosen di Universitas PGRI Palembang.
7. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja Dosen di Universitas PGRI Palembang.

1.5. Manfaat Penelitian

Setiap Penelitian diharapkan memiliki manfaat. Manfaat tersebut busa bersifat teoritis, dan praktis. Untuk penelitian kualitatif, manfaat penelitian lebih bersifat teoritis, yaitu untuk pengembangan ilmu, namun juga tidak menolak manfaat praktisnya untuk memecahkan masalah. Bila peneliti kualitatif dapat menemukan teori, maka akan berguna untuk menjelaskan, memprediksikan, dan mengendalikan suatu gejala (Sugiyono, 2018:291). Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya Kasus Seperti Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Dosen Universitas Pgri Palembang.

1.5.2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan Universitas PGRI Palembang untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Dosen Pada Universitas Pgri Palembang yang diharapkan Universitas PGRI Palembang dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan Motivasi dan dan Lingkungan Kerja Dosen.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Baribin, D. P., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46-61.

Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media.

Edy, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Estiningsih, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *MBIA, 17*(2), 47-58.

Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, 3*(1).

Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Kesembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB), 5*(1), 73-89.

Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara

Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21. PT Bumi Aksara. Jakarta, 145.

Hastuti, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pegawai Puskesmas Di Kabupaten Mamuju (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).

Indrasari, M., Syamsudin, N., Purnomo, B. R., & Yunus, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. *Akademika Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis, 16*(1), 51-59.

Kristianto, D. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang). Jurnal Bisnis Strategi, 20(2), 52-63.

Lusri, L. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora, 5*(1).

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2010). Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kedua, Bandung: PT Refika Aditama.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Murdiyanto, A. (2012). Analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan motor hepy cabang jawa tengah. *Telaah Manajemen, 9*(1), 249336.

Priansa, D. J. (2016). Perencanaan & Pengembangan SDM [HR Planning & Development]. Bandung: Alfabeta.

Potu, A. (2013). Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).

Putra, Yudi Prasetya. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi) 6.2* (2021): 71-83.

Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 2*(4), 534-543.

Robbins S. P, 2011, Prilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, S. P. Dan Coulter, Mary. 2010, Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Robbins, S. P. dan Judge, Timothy A., (2012). Organizational Behavior. 13th Edition. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.

Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Jurnal EMBA: *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).

Santoso, S. P. B. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember.

Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. semen tonasa. *Modus, 25*(2), 217-231.

Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung:Mandar Maju

Sedarmayanti. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sedarmayanti, H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Reflika Aditama.

Siregar, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 2*(1), 74-82.

Solihatun, S., Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Derivatif: Jurnal Manajemen, 15*(1), 57-69.

Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta

Sugiyono, D. (2010). Memahami penelitian kualitatif.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D [Educational Research Methods Quantitative, qualitative and R&D approaches]. Bandung: Alfabeta.

Uno, H. B. (2021). Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan. Bumi Aksara.

Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen, 16*(2).