

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Ervin Nora Susanti, Lukmanul Hakim, Herni Widiyah Nasrul, Yuniarti & Ester Ananta Surbakti

Universitas Riau Kepulauan, Batam

Email: ervin.nora@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to determine and analyze the influence of motivation and work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. Research was conducted on employees of PT. SR International took a sample of 65 respondents taken using a saturated sampling technique. The data collection tool used was a questionnaire. The data obtained was processed using the SEM PLS (Structure Equation Modeling Partial Least Square) analysis technique using the SmartPLS 3.0 program. The results of this study show that motivation has no effect on employee performance but has a positive and insignificant effect on job satisfaction. The work environment has a positive and significant effect on job satisfaction and employee performance.

Keywords motivation, work environment, job satisfaction, employee performance.

1. Pendahuluan

Sumberdaya manusia merupakan faktor strategis dan aset sangat penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar pekerjaan yang dilaksanakan menghasilkan keluaran yang sesuai dengan yang direncanakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi perusahaan. Kinerja dapat dikatakan baik jika karyawan bekerja secara optimal sesuai dengan standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan kinerja bisa juga dikatakan buruk apabila karyawan yang bersangkutan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan sesuai standar dan batas waktu yang telah ditentukan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kinerja karyawan adalah upaya yang dilakukan individu sebagai hasil kerja saat melakukan tugasnya (Andriana, 2015). Menurut Wibowo (2016) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Mencapai tujuan dari organisasi diperlukan kinerja yang baik, proses pelaksanaan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan oleh organisasi dan kemudian hal itu menjadi tolak ukur bagi yang memiliki kinerja baik (Setiawan et al, 2022; Thang & Nghi, 2022). Dalam menjalankan kegiatan usaha PT. SR Internasional yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang property di Batam juga memerlukan karyawan yang memiliki kinerja baik. Data perusahaan menunjukkan dalam kurun waktu 2020-2022 rata-rata kinerja karyawan berturut turut adalah sebesar 93,4%; 91,6%; dan 90,8% menunjukkan terjadi penurunan rata-rata kinerja karyawan.

Banyak faktor yang bisa menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan, diantaranya adalah kurangnya motivasi dan dukungan lingkungan kerja serta kepuasan kerja karyawan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi karyawan dengan pola pikir dalam melakukan pekerjaan karena diinstruksikan oleh atasan dan bersedia melakukan pekerjaan jika terus dipantau atau dimonitor oleh pimpinan selama bekerja karena kesadaran diri atau atas inisiatif sendiri juga masih menjadi faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sehari-hari. Peningkatan motivasi kerja bagi seseorang merupakan sebuah tugas dan kewajiban manajemen (Arpiani & Mulyana, 2023).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan serta memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap karyawan untuk dapat bekerja dengan nyaman. Perusahaan diharapkan mampu menyediakan lingkungan kerja secara kondusif untuk membawa para karyawan merasa nyaman. Kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan ekspektasi karyawan mampu memberikan kepuasan kerja terhadap tugas yang diberikan. Hal ini dapat menimbulkan kesan baik sehingga diharapkan karyawan memiliki kinerja yang baik.

Tania dan Sutanto (2013) menyatakan bahwa ketika karyawan tidak mencapai sesuatu yang dibutuhkan, maka dapat menimbulkan dampak psikologi. Hal ini dapat membuat motivasi kerja menurun dan karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya akan kesulitan mencapai kepuasan secara psikologis. Dengan demikian, ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan dapat mengakibatkan munculnya perilaku negatif yang akhirnya menyebabkan frustrasi dan bisa mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan hasil pra survei dapat diketahui bahwa terdapat 11% karyawan yang kurang setuju atas gaji yang diterima. Ada 21% karyawan belum memperoleh pengakuan dari sesama rekan kerjanya. Kemudian ada 24% karyawan yang merasa fasilitas untuk mereka bekerja belum mendukung aktifitas kerjanya. Kondisi tersebut menunjukkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan masih kurang, sehingga hal ini diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mendukung tujuan perusahaan. Sutrisno (2017) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan pada diri seseorang dan mencintai pekerjaannya. Hasil kajian yang pernah dilakukan oleh Prassetiawan dan Triyani (2018) membuktikan adanya motivasi dan lingkungan kerja berdampak positif pada kepuasan kerja. Peneliti Permadi *et al* (2019) mendukung kajian tersebut, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi motivasi serta lingkungan kerja dalam pengaruhnya pada kinerja karyawan secara signifikan. Peneliti lainnya, Hanafi dan Yohana (2017) juga

menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan sebagai mediasi memberikan dampak positif dalam hubungannya antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan. Berbeda dengan kajian lainnya, yang dilakukan Harahap dan Hidayat (2016) menemukan bahwa variabel kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sigalingging et al. (2019) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada karyawan PT SR Internasional, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Tinjauan Literatur

Kinerja. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Lesmana & Damanik, 2022). Kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakannya tugas mereka mengikuti tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rudi et al., 2022). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Januarika et al., 2023). Indikator kinerja karyawan yang bisa dijadikan sebagai alat ukur sebagai berikut (Lesmana & Damanik, 2022) (1). Jumlah pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan; (2). Kuantitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu; (3). Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya; (4). Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan; (5). Kemampuan kerjasama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, namun lebih dari satu karyawan.

Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Hasibuan (2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan pada diri seseorang dan mencintai pekerjaannya. Orang yang mencintai pekerjaannya akan lebih bersemangat dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang dirasakan seseorang dari penilaian pekerjaan maupun pengalaman kerja, yang dikemukakan oleh (Wibowo, 2013). Kepuasan kerja memiliki peran penting karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, akan berdampak pada kesesuaian harapan dan tujuannya dalam bekerja. Handoko (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai kondisi emosional terkait bagaimana para karyawan melihat pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan tindakan

karyawan dalam melakukan tugasnya yang dibuktikan melalui tindakan positif karyawan di area lingkungan kerja. Teori Robbins menjelaskan ada 4 respon yang dilakukan karyawan saat merasa tidak puas, yaitu (1) Keluar (*exit*), ketidakpuasan yang diwujudkan melalui tindakan dalam arahan untuk melepaskan organisasi; (2) Suara (*voice*), rasa tidak puas dalam memperbaiki situasi yang dinyatakan melalui proses secara langsung dan konstruktif. Berisi saran, perkara dengan pimpinan serta aktivitas serikat pekerja; (3) Kesetiaan (*loyalty*), rasa tidak puas yang dinyatakan secara tidak langsung saat menanti keadaan membaik. Berisi pembelaan organisasi dalam melihat komentar luar dan percaya bahwa manajemennya mampu mengatasi situasi dengan tepat; (4) Pengabaian (*neglect*), rasa tidak puas yang diwujudkan dengan mengabaikan situasi buruk, termasuk situasi fatal, kronis dan pengurangan daya

Motivasi. Motivasi adalah suatu upaya mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi, serta perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya (Arpiani & Mulyana, 2023). Motivasi akan mendorong karyawan untuk bekerja sama secara produktif dan keterlibatannya dalam mewujudkan goals yang dicapai (Pramudhita dan Meirisa, 2019). Indikator motivasi menurut (Rivai, 2020) sebagai berikut: (1). Bekerja dalam rasa aman. Perusahaan perlu memberikan rasa aman kepada karyawannya, keselamatan kerja yang terukur dan perlindungan terhadap karyawan. (2) Gaji yang kompetitif. Perusahaan perlu memberikan pembayaran gaji yang sesuai dan adil kepada setiap karyawannya. (3) Lingkungan yang nyaman. Wilayah kerja atau lingkungan kerja harus diupayakan nyaman mungkin oleh perusahaan agar karyawan bisa lebih bersemangat. (4) Prestasi kerja yang dihargai. Setiap karyawan tentunya memiliki kesempatan untuk mendapatkan haknya apabila ia mencapai sebuah prestasi didalam pekerjaannya

Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan serta memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap karyawan untuk dapat bekerja dengan nyaman (Nuraini, 2013). Hanafi dan Yohana (2017) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Menurut Mangkunegara (2016) ada lima indikator lingkungan kerja diantaranya adalah sebagai berikut: (1). Kebersihan dimana tempat kerja bebas dari debu, sampah, virus dan bakteri; (2). Penerangan ialah alat untuk menerangi seperti lampu atau penerangan alami dari matahari; (3). Suhu ialah iklim panas atau dingin akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya.; (4). Tata ruangan merupakan penetapan kebutuhan-kebutuhan dan penggunaan secara terperinci dan secara praktis; (5). Hubungan rekan kerja dan pimpinan, dimana para karyawan dapat membangun hubungan kerja dan pimpinan agar lebih dekat, hal ini diharapkan

dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman antara rekan kerja dan rekan kerja, juga antara pimpinan dan para karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan penjelasan teoritis maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H3: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

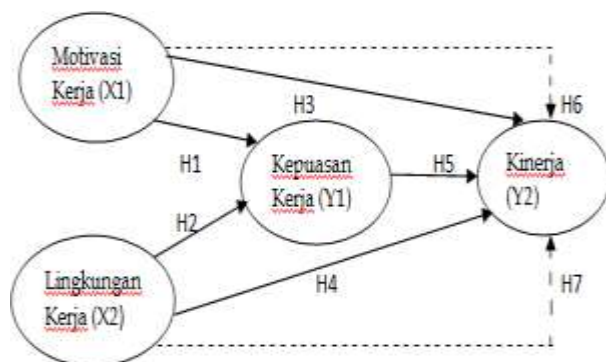
H4: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

H5: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

H6: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

H7: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Gambar 1. Model Penelitian



3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana dijelaskan oleh Arikunto (2013) bahwa pendekatan dengan kuantitatif menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasilnya. Pendekatan ini juga dihubungkan dengan variabel penelitian yang memfokuskan pada masalah-masalah dan fenomena yang sedang terjadi saat ini dengan bentuk hasil penelitian berupa angka-angka yang memiliki makna. (Sugiyono, 2017) menjelaskan penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan atas filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran instrument penelitian berupa kuesioner kepada responden,

sedangkan data sekunder diperoleh dari data perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT SR Internasional yang berjumlah 65 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan metode sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi menjadi sampel. Berdasarkan hal itu maka sampel pada penelitian ini sebanyak 65 orang. Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel independen yang terdiri dari motivasi dan lingkungan kerja. Variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dan variabel intervening mediasi adalah kepuasan kerja. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling - Partial Least Square* (SEM-PLS). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.0.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas (*Outer Loadings*). Uji validitas digunakan untuk menguji validitas kuesioner agar memastikan bahwa item-item pernyataan yang berada pada kuesioner penelitian ini dapat dimengerti oleh para responden. Wiyono (2011) menyebutkan bahwa validitas dapat ditentukan oleh convergent validity (outer model) dengan nilai loading factor 0,50 sampai 0,60 sudah dianggap cukup. Sehingga dalam uji validitas ini, peneliti menggunakan nilai loading factor $>0,50$. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa semua item variabel memiliki nilai loading factor $> 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa bahwasanya tiap-tiap indikator dalam variabel konstruk memiliki nilai $> 0,05$. Maka nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari variabel Motivasi bernilai 0.715; nilai AVE variabel Lingkungan Kerja bernilai 0.580; nilai AVE variabel Kepuasan Kerja bernilai 0,608 dan nilai variabel Kinerja Karyawan bernilai 0,528. Hal ini membuktikan bahwasanya setiap variabel dalam penelitian ini bisa dianggap valid karena seluruh variabel menghasilkan nilai (AVE) lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator tersebut valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Motivasi	0.715	Valid
Lingkungan Kerja	0.580	Valid
Kepuasan Kerja	0.608	Valid
Kinerja Karyawan	0.528	Valid

Uji Reliabilitas. Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas menghasilkan nilai diatas 0.6 dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha untuk membuktikan bahwa penelitian ini menggunakan pengukuran yang reliable atau handal. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai-nilai Cronbach's Motivasi bernilai 0.895; Lingkungan Kerja bernilai 0.877; Kepuasan Kerja bernilai 0.886 dan Kinerja Karyawan bernilai 0.875. Hal ini membuktikan bahwasanya tiap-tiap variabel dalam penelitian ini bisa dianggap reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha dan Composite Reliability)

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reability</i>	<i>Result</i>
Motivasi	0.895	0.935	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	0.877	0.906	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0.886	0.914	<i>Reliable</i>
Kinerja	0.875	0.897	<i>Reliable</i>

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai-nilai composite reliability > 0.7 . Dengan nilai Motivasi bernilai 0.935; Lingkungan Kerja bernilai 0.906; Kepuasan Kerja bernilai 0.914 dan Kinerja Karyawan bernilai 0,897. Hal ini membuktikan bahwasanya tiap-tiap variabel dalam penelitian ini bisa dianggap reliabel.

Uji R Square. Tabel 3 menjelaskan bahwa Variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan Kepuasan Kerja sebesar 0.528 atau sebesar 52.8%, sedangkan sisanya sebesar 47.2% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja sebesar 0,699 atau sebesar 69.9% sedangkan sisanya 30.1% dipengaruhi oleh variabel diluar model.

Tabel 3. Hasil Uji *R Squared*

Variabel	<i>Adjusted R Square</i>
Kepuasan Kerja (Y1)	0.528
Kinerja (Y2)	0.699

Uji Hipotesis. Pada hipotesis 1 terdapat pengaruh positif, namun tidak signifikan variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja, karena nilai t-statistics $0,462 < 1,96$ dan p-value sebesar $0,644 > 0,05$, atau dengan kata lain H1 ditolak. Meningkatnya motivasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan kajian yang dilakukan oleh Sigalingging dkk. (2019) yang menyatakan secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada hipotesis 2 terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, karena nilai t-statistics $5,439 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$, atau dengan kata lain H2 diterima. Lingkungan kerja yang baik, mampu menimbulkan kepuasan kerja meningkat. Setiap karyawan memiliki ekspektasi lingkungan kerja yang nyaman dan saling mendukung. Penanganan lingkungan kerja yang baik akan membuat perusahaan memiliki kemampuan untuk memberikan semangat bagi karyawan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Subariyanti (2017) mengungkapkan lingkungan kerja yang memadai dapat berdampak pada kemampuan karyawan secara maksimal, sehingga secara langsung mempengaruhi tingkah laku karyawan.

Pada hipotesis 3 terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja, karena nilai t-statistics $1,469 < 1,96$ dan p-value sebesar $0,142 > 0,05$, atau dengan kata lain H3 ditolak. Tinggi rendahnya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Temuan ini berbeda dengan argument dari Sigalingging dkk. (2019); Hanafi dan Yohana (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada hipotesis 4 terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, karena nilai t-statistics $3,839 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$, atau dengan kata lain H4 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sigalingging *et al.* (2019) yang memberikan hasil bahwa lingkungan kerja mampu mendukung dan mengembangkan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohana (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Chandra dan Priyono (2016) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mampu mendukung dan mengembangkan kinerja karyawan.

Pada hipotesis 5 terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja, karena nilai t-statistics $7,307 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$, atau dengan kata lain H5 diterima. Kepuasan kerja menjadi peran penting yang memiliki efek besar terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa, semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan secara maksimal untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Hasil temuan ini

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Direct Effect

Hipotesis	Path Coefficient	t-Statistics	P-values	Kesimpulan
Motivasi Kepuasan Kerja	0.071	0.462	0.644	Positif dan tidak signifikan
Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja	0.675	5.438	0.000	Positif dan signifikan
Motivasi Kinerja	-0.088	1.469	0.142	Negatif dan tidak signifikan
Lingkungan Kerja Kinerja	0.358	3.839	0.000	Positif dan signifikan
Kepuasan Kerja Kinerja	0.071	0.462	0.645	Positif dan tidak signifikan

Pada hipotesis 6 terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja, karena nilai t-statistics $0,456 < 1,96$ dan p-value sebesar $0,649 > 0,05$, atau dengan kata lain H6 ditolak. Tinggi rendahnya motivasi karyawan tidak mempengaruhi kinerja dengan kepuasan karyawan sebagai mediasi.

Pada hipotesis 7 terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja, karena nilai t-statistics $4,353 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$, atau dengan kata lain H7 diterima. Lingkungan kerja yang sesuai dengan ekspektasi karyawan mampu meningkatkan kinerja demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan kondisi lingkungan kerjanya dapat meningkatkan kinerja secara maksimal

saat melakukan tugas dan tanggung jawab dalam perusahaan. Hasil penelitian sejalan dengan kajian yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohani (2017); dan Permadi dkk. (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis *Indirect Effect*

Hipotesis	Path Coefficient	t-Statistics	P-values	Kesimpulan
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja	0.041	0.456	0.644	Positif dan tidak signifikan
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja	0.675	5.438	0.000	Positif dan signifikan

5. Kesimpulan

Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan Kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Referensi

- Chandra, T., & Priyono. (2016). The Influence of Leadership Style, Work Environment, and Job Satisfaction of Employee Performance - Studies in The School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 9(1), 131-140.
- Gaol L, Jimmy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo : Jakarta
- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, L., & Zulher, Z. (2022). The The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance with Motivation as Moderating Variables at the Pangeran Hotel Pekanbaru. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 5(1), 82-91.
- Januarika, J., Putra, M. A., & Naser, H. (2023). The Role of Spiritual Leadership, Work Motivation and Organizational Culture in Affecting Employee Performance. *International*

Journal of Advanced Management and Finance, 4(2).

Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2022). Kompetensi, komunikasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13-26.

Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36-49.

Permadi, I. K., Landra, N., Kusuma, I. A., & Sudja, I. N. (2019). The Impact of Compensation and Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect The Employee Performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2), 1248-1258.

Pramudhita, C. A., & Meirisa, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *BALANCE: Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 4(2), 585-594.

Robbins, Stephen P. 2017. *Organizational Behavior*. Edisi 16, Salemba Empat.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sigalingging, L., Lumbanraja, P., & Salim, S. R. (2019). Analysis Of Effect Promotion And Motivation To Work On The Performance Of Employees Job Satisfaction As An Intervening Variable In AMIK Medicom Medan. *Medan International Conference Economics and Business Applied (MICEBA)*, 1(1), 19-29.

Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Mitra Pinathika Rent Tangerang Selatan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60, 162-168

Van Thang, D., & Nghi, N. Q. (2022). The effect of work motivation on employee performance: The case at OTUKSA Japan Company. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 13(1), 404-412.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)