

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT.
BERKAH RIDHO CINTA INDONESIA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

AULIA LARASATI SILVIKHOMAH

B100190144

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH
KEPUASAN KERJA PADA PT. BERKAH RIDHO CINTA INDONESIA**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

AULIA LARASATI SILVIKHOMAH

B100190144

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



(Ir. Irmawati , S.E., M.Si)
NIK/NIDN. 645/ 0627076901

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH
KEPUASAN KERJA PADA PT. BERKAH RIDHO CINTA INDONESIA**

OLEH

AULIA LARASATI SILVIKHOMAH

B100190144

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Rabu, 01 Februari 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. Ir. Irmawati , S.E., M.Si

(Ketua Dewan Penguji)

()

2. Imronudin, S.E., M.Si., Ph.D

(Anggota I Dewan Penguji)

()

3. Soepatini , S.E., M.Si., Ph.D

(Anggota II Dewan Penguji)

()



Dekan,

Prof. Dr. Agus Setyawan, S.E., M.Si.
NIDN: 829/0616087401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 01 Februari 2023

Penulis



AULIA LARASATI SILVIKHOMAH

B100190144

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT. BERKAH RIDHO CINTA INDONESIA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja, dalam penelitian ini akan mengkaji kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dalam penelitian ini terdapat populasi sebanyak 210 orang dengan jumlah sampel 85 responden. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, dengan kriteria karyawan yang berkerja di PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia lebih dari 3 bulan. Uji validitas dan reabilitas menggunakan analisis *smartPLS* pada *outer* model. Pengujian hipotesis menggunakan *inner* model *smartPLS*. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : lingkungan kerja, motivasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja

Abstract

This study aims to analyze the influence of the work environment and motivation on job satisfaction and its impact on performance, in this study will examine job satisfaction as a mediating variable. In this study there were a population of 210 people with a sample of 85 respondents. Sampling used a purposive sampling method, with the criteria of employees working at PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia more than 3 months. Test the validity and reliability using smartPLS analysis on the outer model. Hypothesis testing uses the smartPLS inner model. The results of this study indicate that the work environment has a significant effect on job satisfaction, motivation has a significant effect on job satisfaction, work environment has a significant effect on performance, motivation has a significant effect on performance.

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

1. PENDAHULUAN

Peran strategis Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perekonomian telah mendapat perhatian besar di era persaingan bisnis saat ini (Darda et al., 2022; Ruhana, 2012). Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama pertumbuhan ekonomi makro. Sedangkan pada tataran mikro, Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya utama bagi keunggulan bersaing yang berkelanjutan bagi perusahaan (Idris, 2016). Perusahaan saat ini mengandalkan kreativitas dan inovasi untuk bertahan dan

memenangkan persaingan bisnis, yang semuanya merupakan hasil pemikiran karyawan yang bekerja dengan penuh dedikasi (Sinaga et al., 2020). Maka strategi dapat memenangkan persaingan era globalisasi saat ini bertumpu pada kemampuan perusahaan dalam memberikan kondisi kerja yang nyaman, kondisi yang nyaman tentunya akan membuat karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi,

Perusahaan menjadikan SDM sebagai landasannya, namun SDM yang handal dan kompeten masih kurang, walaupun dunia berkembang seiring dengan kemajuan teknologi komputerisasi, manusia tetap dibutuhkan untuk mengelola perusahaan agar menjadi lebih maju. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang memperhatikan kenyamanan dan kepuasan SDM tetap relevan dan penting, agar talenta SDM yang berkualitas tetap berkomitmen untuk bekerja secara maksimal (Saputra, 2021; Sosrowidigdo et al., 2011).

Perasaan nyaman dalam bekerja dapat disebut kepuasan kerja, yang dapat berkaitan dengan peluang pengembangan karir, remunerasi yang diterima, interaksi dengan sesama pekerja, jenis pekerjaan, penempatan kerja dan sebagainya. jarak tempuh dan lain-lain, Jika semua aspek terpenuhi, maka rasa puas akan terwujud dalam diri karyawan. Sebaliknya jika tidak terpenuhi maka tingkat kepuasan karyawan akan menurun. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi upah atau gaji yang diterima, peluang pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lain, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, kualitas pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya meliputi usia, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja jika semua aspek tersebut dapat terpenuhi (Amaliyah et al., 2014; Shodiq, 2021; Sumardi, 2018). Namun,

Kepuasan dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik fisik maupun non fisik yang mempengaruhi tugas yang diberikan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan semangat kerja karyawan. sehingga dapat diperoleh Kepuasan Kerja Karyawan (Handaru et al., 2013; Nabawi, 2020). Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena

itu, terciptanya lingkungan kerja yang baik akan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Jika lingkungan kerja tidak baik maka akan menurunkan motivasi dan semangat kerja dan pada akhirnya dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan Sidanti, (2015).

Kondisi lingkungan fisik yang baik dapat dilihat dari desain ruang kerja yang nyaman untuk bekerja, pencahayaan juga cukup terang, ventilasi udara menjamin sirkulasi udara dan kecukupan sinar matahari juga perlu diperhitungkan agar ruangan tidak penuh sesak. Keberadaan AC harus dijaga agar bakteri atau kuman tidak mengganggu kesehatan. Untuk desain kantor, pemilihan warna cat tembok harus menjadi salah satu yang menggairahkan semangat kerja karyawan, selain memperhatikan estetika. Cat tembok yang kusam harus segera diganti. Meja dan kursi kerja tersedia dengan memperhatikan ergonomi dan ditata dengan rapi, dengan memperhatikan alur logistik kerja sehingga secara umum tercipta lingkungan kerja fisik yang efisien, ringkas dan estetik. Kondisi lingkungan non fisik dapat dilihat dari terjalinnya situasi kerja yang penuh kerjasama, berkomunikasi dan berhubungan secara sehat dan setara, sehingga terjalin hubungan interpersonal yang erat, baik terhadap atasan maupun bawahan. Karyawan merasa puas karena adanya jenjang karir yang jelas, tunjangan dan remunerasi yang sesuai, serta penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensinya.

Karyawan harus memiliki motivasi kerja. Motivasi ini bertujuan untuk memberikan semangat kepada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan kinerja, Perubahan kinerja dapat dilihat dari beberapa faktor seperti penurunan kehadiran, peningkatan perputaran tenaga kerja, peningkatan kerusakan dan munculnya kecemasan, tuntutan dan pemogokan. Jika karyawan menunjukkan keengganan untuk melakukan pekerjaan karena dihadapkan pada ketidakseimbangan antara harapan dan kenyataan, maka ketelitian kerja dan rasa tanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya cenderung menurun. Salah satu akibatnya adalah seringnya terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Akibat selanjutnya adalah kerusakan yang melebihi batas normal. Jika situasi tersebut tidak segera diatasi, kerugian cenderung meningkat dan kepuasan serta kinerja menurun (Mappakalu, 2013; Yuliyani, 2006).

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kegiatan dalam bekerja mengandung unsur kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun, dibalik tujuan tidak langsung ini, orang juga bekerja untuk mendapatkan bayaran atas pekerjaannya dan menggantungkan hidupnya pada perusahaan dengan menerima upah atau gaji dari hasil pekerjaannya. Jadi pada dasarnya orang bekerja, tidak hanya untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik (Halawa, 2021; Lontoh, 2016). Oleh karena itu, memperhatikan kondisi yang mendorong motivasi untuk mencapai kepuasan dan kinerja perlu dilakukan oleh manajemen perusahaan.

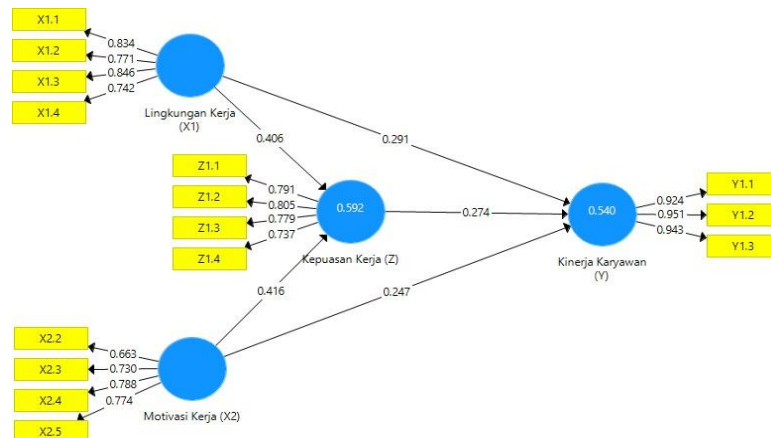
2. METODE

Metode dalam penelitian ini menggunakan karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia sebagai populasi dengan jumlah sampel yaitu 85 responden. Metode pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer adalah data yang berasal dari kuesioner yang disebarkan pada responden dan hasil wawancara yang dilakukan. Pertanyaan yang terdapat pada kuesioner dibuat dengan skala likert memiliki 5 tingkat jawaban yang masing-masing dengan skor 1-5. Tujuan menggunakan skala likert pada penelitian ini adalah untuk mengukur setuju atau tidak setuju seseorang terhadap suatu terhadap suatu rencana program dan pelaksanaan dari program tersebut hingga tingkat keberhasilan program itu. Alat analisis data pada *outer* model dan *inner* model menggunakan *smartPLS*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Outer Model

Berikut ini adalah skema model program PLS yang diujikan



Gambar 1. Hasil *Outer Model*

3.1.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,834	Valid
	X1.2	0,771	Valid
	X1.3	0,846	Valid
	X1.4	0,742	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,663	Valid
	X2.2	0,730	Valid
	X2.3	0,788	Valid
	X2.4	0,774	Valid
	X2.5	0,737	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1.1	0,791	Valid
	Z1.2	0,805	Valid
	Z1.3	0,779	Valid
	Z1.4	0,737	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,924	Valid
	Y1.2	0,951	Valid
	Y1.3	0,943	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Variabel	AVE (Average Variance Extracted)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,639	Valid
Motivasi Kerja (X2)	0,548	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0,606	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,883	Valid

Berdasarkan Tabel diatas, setiap variabel dalam penelitian ini menunjukka nilai AVE (*Average Variance Extrancted*) yaitu $> 0,5$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian ini dapat dikatakan *valid* secaravaliditas diskriminan.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,876	Reliable
Motivasi Kerja (X2)	0,828	Reliable
Kepuasan Kerja (Z)	0,860	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,958	Reliable

Berdasarkan tabel di atas, setiap variabel menunjukkan nilai *composite reliability* diatas 0,7. Nilai variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,876, nilai variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,829, nilai variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0,860, dan nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,958. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian ini dapat dikatakan *reliabel*.

Tabel 4. Hasil Uji Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,811	Reliable
Motivasi Kerja (X2)	0,733	Reliable
Kepuasan Kerja (Z)	0,785	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,933	Reliable

Berdasarkan tabel diatas nilai *cronbach alpha* semua variabel dalam penelitian ini bernilai di atas $> 0,7$ yang artinya memenuhi syarat sehingga dapat dikatakan *reliable*.

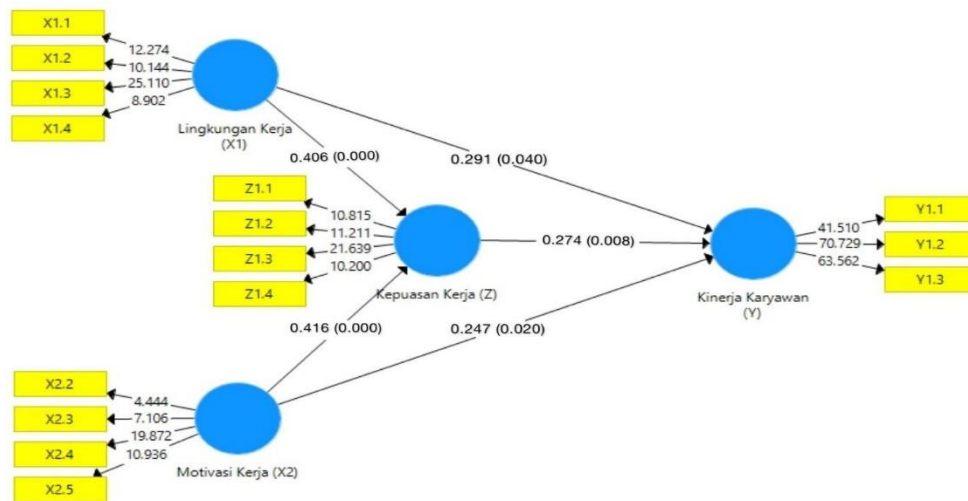
3.1.3 Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X1)	2,313	2,719
Motivasi Kerja (X2)	2,313	2,737
Kepuasan Kerja (Z)		2,453
Kinerja Karyawan (Y)		

Dari table 5 di atas, hasil dari VIF untuk melihat uji pada setiap variabel memiliki nilai *cut off* $> 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$ maka tidak melanggar uji multikolinieritas. (Ghozali 2017:71)

3.2 Inner Model



Gambar 2. Hasil *Inner Model*

3.2.1 *Coefficient of determination (R²)*

Tabel 6. Hasil Uji *Coefficient of determination (R²)*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (Z)	0,592	0,582	Sedang
Kinerja Karyawan (Y)	0,540	0,523	Sedang

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis *R-square* menunjukkan besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0,592 atau 59,2% yang dapat dikategorikan sebagai pengaruh sedang. Kemudian hasil analisis juga menunjukkan besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 540 atau 54% yang dapat dikategorikan sebagai pengaruh sedang.

3.2.2 *Goodness of Fit (GoF)*

$$\begin{aligned}
 Q \text{ Square} &= 1 - [(1 - R_1^2) \times (1 - R_2^2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,592) \times (1 - 0,540)] \\
 &= 1 - (0,408 \times 0,460) \\
 &= 1 - 0,18768 \\
 &= 0,81232 \\
 &= 81\%
 \end{aligned}
 \tag{1}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, hasil menunjukkan nilai *Q Square* sebesar 0,81232 atau 81% yang memenuhi besaran rentang *Q Square* yaitu dengan rentang $0 < Q^2$

<1. Artinya tingkat keberagaman model yang ditunjukkan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya sebesar 81% dan sisanya sebesar 19% masih dipengaruhi faktor-faktor lainnya. Dengan kata lain hasil perhitungan menunjukkan bahwa model penelitian ini dinyatakan memiliki *predictive relevance*.

3.2.3 Path Coefficient

Tabel 7. Hasil Uji Path Coefficient

	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X1)	0,406	0,291
Motivasi Kerja (X2)	0,416	0,247
Kepuasan Kerja (Z)		0,274
Kinerja Karyawan (Y)		

3.3 Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Pengaruh Langsung

	Original Sample	T-Statistics	P-Values	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	0,406	3,681	0,000	Positif Signifikan
Motivasi Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	0,416	3,808	0,000	Positif Signifikan
Lingkungan Kerja (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0,291	2,057	0,040	Positif Signifikan
Motivasi Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0,247	2,342	0,020	Positif Signifikan
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,274	2,662	0,008	Positif Signifikan

Berdasarkan tabel diatas, interpretasinya sebagai berikut :

- Hipotesis pertama : Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 3,681 dengan besar pengaruh sebesar 0,406 dan nilai *p-value* sebesar 0,000 Dengan nilai *t-statistic* > 1.96 dan nilai *p value* < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.
- Hipotesis kedua : Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis variabel motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 3,808 dengan besar

pengaruh sebesar 0,416 dan nilai *p-value* sebesar 0,000 Dengan nilai *t-statistic* > 1.96 dan nilai *p value* < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

- c. Hipotesis ketiga : Terdapat pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,057 dengan besar pengaruh sebesar 0,291 dan nilai *p-value* sebesar 0,040 Dengan nilai *t-statistic* > 1.96 dan nilai *p value* < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.
- d. Hipotesis keempat : Terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,342 dengan besar pengaruh sebesar 0,247 dan nilai *p-value* sebesar 0,020 Dengan nilai *t-statistic* > 1.96 dan nilai *p value* < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima.
- e. Hipotesis kelima : Terdapat pengaruh yang positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,662 dengan besar pengaruh sebesar 0,274 dan nilai *p-value* sebesar 0,008 Dengan nilai *t-statistic* > 1.96 dan nilai *p value* < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima diterima.

Tabel 9. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>	Keterangan
Lingkungan kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,111	2,072	0,039	Positif Signifikan
Motivasi Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (→) → Kinerja Karyawan (Y)	0,114	2,159	0,031	Positif Signifikan

Berdasarkan tabel diatas, interpretasinya sebagai berikut :

- a. Hipotesis keenam : Terdapat pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil analisis lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi kepuasan kerja (Z) menunjukkan

nilai *t-statistic* sebesar 2,072 dengan besar pengaruh sebesar 0,111 dan nilai *p-value* sebesar 0,039 dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p-value* <0.05 dinyatakan positif signifikan. Sehingga variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam diterima.

- b. Hipotesis ketujuh : Terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil analisis motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi kepuasan kerja (Z) menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,159 dengan besar pengaruh sebesar 0,111 dan nilai *p-value* sebesar 0,031 dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p-value* <0.05 dinyatakan signifikan. dinyatakan positif signifikan. Sehingga variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh diterima.

4. PENUTUP

Dilihat dari hasil analisis yang sudah dilakukan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis pertama terdukung.
- b. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis kedua terdukung.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga terdukung.
- d. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis keempat terdukung.
- e. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kelima terdukung.
- f. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja sehingga hipotesis keenam terdukung.

- g. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja sehingga hipotesis ketujuh terdukung.

Adapun saran bagi peneliti selanjutnya berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk peneliti selanjutnya, jumlah sampel data karyawan bisa lebih banyak serta lebih beragam dari penelitian ini. Dengan menggunakan sampel yang lebih banyak maka akan memberikan hasil penelitian yang lebih akurat.
- b. Untuk peneliti selanjutnya, agar dapat menambahkan atau memakai variabel lain supaya tidak hanya variabel yang ada di dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaliyah, F. N., Swasto, B., & Susilo, H. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja karyawan sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor cabang blitar. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(1).
- Asbari, M., Purwanto, A., Fayzhall, M., & Winanti, P. (2020). D., & Firdaus, RA (2020). Hard skills or soft skills: Which are more important for Indonesian teachers innovation. *Test Engineering and Management*, 83(2836), 2836-2854.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, Y. (2022). *Anteseden Kinerja Pegawai* (1st ed.). Eureka Media Aksara.
- Fayzhall, M., Purwanto, A., Asbari, M., Goestjahjanti, F. S., Winanti, W., Yuwono, T., ... & Suryani, P. (2020). Transformational versus Transactional Leadership: Manakah yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru?. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 256-275.
- Gusriani, G. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Hadinata, H. C. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah. *Universitas Negeri Yogyakarta*.

- Halawa, A. (2021). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Rekam Medic*, 4(1), 64–75.
- Handaru, A. W., Utomo, T., & Sudiarditha, I. K. R. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS “X.” *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 116–135.
- Hartanto, F. M. (2009). *Paradigma baru manajemen Indonesia: menciptakan nilai dengan bertumpu pada kebajikan dan potensi insani*. PT Mizan Publika.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Idris, H. A. (2016). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. Deepublish.
- Kristiana, N., & Wahyudin, N. (2012). Pengaruh Persepsi Atribut Produk Terhadap Minat Beli Konsumen Mobil Merek Isuzu Elf Studi Pada PT. Karya Zirang Utama Isuzusemarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 3(1), 1–9.
- Lontoh, L. J. V. (2016). Perubahan sosial ekonomi masyarakat nelayan di sekitar kawasan reklamasi di Kecamatan Sario Kota Manado. *Jurnal Ilmiah Society*, 2(20).
- Lumentut, M. D. S., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1).
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta: Gajah Mada Press.
- Mappakalu, A. M. (2013). DISIPLIN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA. *Jurnal Ilmiah Administrasita*, 3(2), 54–73.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.

- Nasermoadeli, A., Ling, K. C., & Maghnati, F. (2013). Evaluating the Impacts of Customer Experience on Purchase Intention. *International Journal of Business and Management*, 8(6). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n6p128>
- Praditya, R. A. (2020). Leadership, Work Motivation, Competency, Commitment and Culture: Which influences The Performance of Quality Management System in Automotive Industry?. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1b), 53-62.
- Praditya, R. A. (2022). Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan antara Kepemimpinan Transformatif dan Efektivitas Organisasi: A Mini Review. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 3(1), 29-34.
- Praditya, R. (2019). The Effect of Information Technology and Knowledge Sharing on Performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1a), 110-120.
- Prayuda, R. Z. (2022). Dampak Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasi Dan Transaksional Pada Kinerja Karyawan Sekolah Swasta: A Mini Review. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 3(1), 24-28.
- Prayuda, R. (2019). The influence of transformational leadership, organizational climate, innovative behavior and employee engagement on industrial employee performance with job satisfaction in the digital era. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1a), 13-23.
- Priansa, & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. CV. Alfabeta.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62–77.
- Robbins, Stephen P, & Coulter, M. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. *Jakarta: Erlangga*.
- Robbins, Stephens P, & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Ruhana, I. (2012). Pengembangan kualitas sumber daya manusia vs daya saing global. *PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1).

- 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).
- Saputra, H. (2021). *Pengaruh Work Engagement Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Studi Di PT. Kapal Api Cabang Kebumen*. Putra Bangsa.
- Sedarmayanti. (2013). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Shodiq, A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berdikari Berkah Mulia Surabaya*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Sidanti, H. (2015). pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD kabupaten madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44–53.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda. *Industrial Engineering Journal*, 2(1).
- Sosrowidigdo, S., Priadi, A., & Yusuf, Y. (2011). Analysis Of Competence And Influence On The Performance Of Teacher Of Emotional Intelligence In at SMA Islam Al-Izhar Pondok Labu. *ISSIT 2011*, 1(1), 36–48.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. In 26. Bandung: CV Alfabeta.
- Suherman, A., & Yusuf. (2021). The effect of human agility, digital literature, curriculum and the role of the family on the interest of the millennial generation in entrepreneurship through capabilities as intervening variables. *Journal of Economics and Business Letters*, 1(2), 4–17.
- Sumardi, A. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. MNO Indonesia)*. STIE Indonesia Banking School.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.
- Ferdinand A. (2014). Metode Penelitian Manajemen, Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen. Ed. Ke-5. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali I. dan Latan H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Ed. Ke-2. Badan Penerbit

Universitas Diponegoro, Semarang.

Juliandi, A. (2018). *Structural equation model based partial least square SEM-PLS Menggunakan SmartPLS. In Jurnal Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2538001>