



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 5224-5237

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Briliana Anggun Citra Cantika^{1✉}, M. Farid Wajdi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Email: B100190199@student.ums.ac.id^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini ialah menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus dari Ferdinand, pada penelitian ini sampel minimal yang diambil adalah 100 responden. Penyebaran kuesioner merupakan metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Survei dibuat dengan menggunakan skala frekuensi dan format *skala Likert*. Analisis data *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan software SMARTPLS adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini ialah Motivasi dan lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan. Motivasi dan lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja, dan motivasi, memiliki dampak positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan dengan melalui Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: *Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan kerja*

Abstract

The purpose of this study was to analyse the effect of motivation and work environment on employee performance mediated by job satisfaction. This research uses quantitative methods. This study uses primary and secondary data. The sample technique used in this study is the formula from Ferdinand, in this study the minimum sample taken is 100 respondents. Questionnaire distribution is the data collection method in this study. The survey was made using a frequency scale and Likert scale format. Partial Least Square (PLS) data analysis using SMARTPLS software is the method used in this study. The results of this study are Motivation and work environment have a positive and significant impact on Employee Performance. Motivation and work environment have a positive and significant impact on Job Satisfaction. Job Satisfaction, and motivation, have a positive and significant impact on Employee Performance. Work Environment has a positive and significant impact on Employee Performance through Job Satisfaction.

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

PENDAHULUAN

Di zaman globalisasi yang kini berlangsung, kompetisi di pasar menjadi semakin sengit, terutama karena banyak perusahaan besar yang berkontribusi dalam meningkatkan persaingan di sektor ini (Marwanto & Hasyim, 2023). Dalam konteks umum, tujuan utama pendirian sebuah perusahaan adalah untuk mencapai laba sebesar mungkin. Untuk mencapai tujuan tersebut, suatu perusahaan harus memastikan bahwa sumber daya yang mendukung operasinya, seperti bahan baku, peralatan, mesin, serta tenaga kerja atau karyawan, tersedia secara optimal (Fachrezi & Khair, 2020). Umumnya, tujuan pendirian suatu perusahaan adalah untuk mencapai laba sebanyak mungkin. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan harus memiliki sumber daya yang mendukung operasinya, termasuk bahan baku, peralatan, mesin, serta karyawan atau tenaga kerja (Kusumayanti et al., 2020).

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan kegiatan, baik di sektor pemerintahan maupun di sektor swasta (Abdul & Saleh, 2018). Hal ini disebabkan oleh peran manusia sebagai perencana, perubahan, dan pengendali sumber daya lainnya dalam suatu organisasi (Pratama & Elistia, 2020). Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting yang sangat mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan efektif dan efisien, terutama dalam konteks kerjasama dan tanggung jawab. Di dalam sumber daya manusia, peran yang paling krusial dalam mencapai tujuan perusahaan adalah yang dimainkan oleh karyawan (Hustia, 2020).

Kinerja karyawan adalah aspek penting yang mencerminkan prestasi kerja mereka sesuai dengan peran yang mereka jalankan dalam organisasi (Wibowo, 20119). Kinerja

karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kelancaran operasional perusahaan. Kinerja merupakan suatu konsep abstrak yang memerlukan definisi yang jelas dengan menyebutkan atribut-atributnya secara terperinci (Beno & Nata, 2019). Penting untuk diingat bahwa konsep kinerja seringkali bersifat kontekstual, artinya setiap konteks atau situasi memiliki indikator kinerja yang unik dan berbeda (Winarsih, 2019).

Ada berbagai cara yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah melalui pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Palinggi & Djiu, 2022). Motivasi dalam konteks ini merujuk pada keadaan yang muncul dari individu dan mendorong mereka untuk mengembangkan dorongan atau keinginan khusus guna mencapai tujuan yang diinginkan (Ingsiyah et al., 2019). Meskipun manajemen organisasi telah merancang rencana dengan cermat, jika karyawan tidak memiliki motivasi yang kuat atau kurang termotivasi dalam pelaksanaan, hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan tersebut secara optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh (Noviani & Widhiyani, 2018) menjelaskan bahwa motivasi memiliki dampak yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Berarti ada akibat dari motivasi yang kuat pada kinerja karyawan yang semakin baik.

Adanya motivasi juga harus diimbangi dengan adanya lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja pegawai juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja (Feel et al., 2018). Lingkungan kerja merujuk pada seluruh elemen, termasuk peralatan, bahan, metode kerja, dan pengaturan yang ditemui oleh seseorang di tempat kerja, serta aspek-aspek lingkungan sekitarnya di mana individu bekerja. Ini mencakup cara individu bekerja baik secara individu maupun dalam kelompok, serta pengaturan kerja yang berlaku di lingkungan tersebut (Burhannudin et al., 2019). Lingkungan kerja yang kondusif memiliki potensi untuk memberikan dukungan yang diperlukan dalam melaksanakan kinerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Kepuasan kerja adalah faktor motivasi yang mengarahkan individu dalam aktivitasnya, mengindikasikan apa yang mendorong seseorang untuk mengulangi perilaku tertentu atau sebaliknya (Safitri & Mahaputra, 2020). Kepuasan kerja ialah kondisi emosional yang mencerminkan apakah para karyawan melihat pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang memuaskan atau tidak memuaskan (Taurisa & Ratnawati, 2019). Jika karyawan memiliki persepsi positif terhadap budaya dalam suatu organisasi, maka mereka cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan dapat berkontribusi pada kinerja kerja yang baik (Rianto & Ocktaliani, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh (Solihatun et al., 2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran sebagai penghubung atau mediator dalam memengaruhi kinerja

karyawan oleh motivasi dan lingkungan kerja yang baik. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Marbun & Jufrizen, 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai penghubung antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Masalah pokok yang muncul dalam konteks penelitian ini adalah bagaimana motivasi dan lingkungan kerja yang positif dapat berperan secara efektif dalam mendorong karyawan untuk menjadi lebih bersemangat dalam pekerjaan mereka, sehingga karyawan dapat mencapai kepuasan dalam bekerja. Motivasi dan lingkungan kerja, jika dilihat dari perspektif konsepnya, adalah aspek yang sangat penting yang seharusnya diterapkan secara efektif dalam konteks perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Selain itu di era sekarang lingkungan kerja sangatlah penting. Lingkungan kerja yang sehat akan secara otomatis mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik dan mempunyai semangat yang luar biasa. Selain itu di luwes Grobogan sebenarnya juga memberikan kompensasi setara UMR Kabupaten Grobogan yaitu Rp. 2.029.000 namun kinerja karyawan masih dianggap kurang dan bahkan ada yang mengundurkan diri.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dampak Motivasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diterapkan adalah penelitian kuantitatif, yang merupakan pendekatan untuk menguji hubungan antara berbagai variabel dengan cara mengumpulkan dan menganalisis data berupa angka (Sugiyono, 2016). Metode penelitian ini menerapkan teknik sampel berdasarkan panduan dari (Ferdinand, 2014). Pedoman untuk menentukan ukuran sampel ini bergantung pada jumlah indikator yang ada dalam variabel laten, dengan rekomendasi bahwa jumlah sampel ideal adalah sekitar 5 hingga 10 kali jumlah indikator yang digunakan. Dalam penelitian ini, terdapat 11 indikator, sehingga berdasarkan perkiraan tersebut, ukuran sampel seharusnya berkisar antara 55 hingga 110 responden. Namun, dalam penelitian ini, jumlah sampel minimal yang diambil adalah sebanyak 100 responden.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer didapat dari kuesioner. Data primer bergantung pada jawaban maupun informasi yang langsung didapatkan dari responden mengenai tujuan yang telah ditentukan peneliti. Metode yang digunakan untuk pengambilan data yaitu metode kuesioner untuk memperoleh informasi langsung dari responden terkait atau biasa disebut dengan data primer. Penelitian ini menggunakan alat analisis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS versi 3.0 yang merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian.

Hipotesis Penelitian

H1: Motivasi berdampak positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3: Motivasi berdampak positif dan signifikan pada Kepuasan Kerja

H4: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H5: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

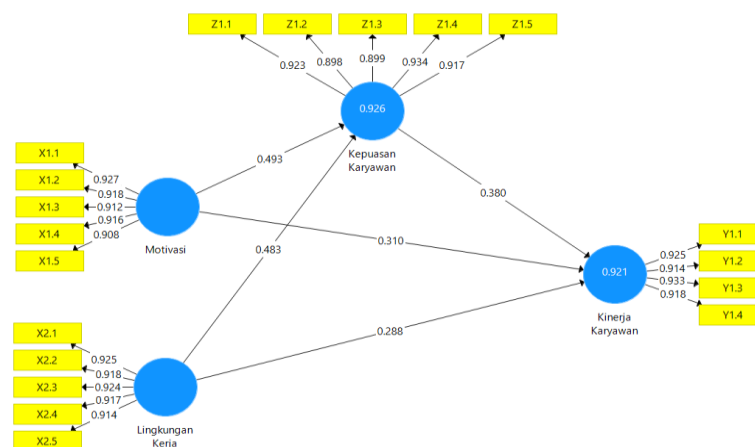
H6: Motivasi berdampak positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

H7: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Dalam penelitian ini, hipotesis diuji dengan menggunakan teknik analisis data Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Struktur model PLS yang diuji dapat ditemukan dalam Gambar 2.



Gambar 1. *Outer Model*

Analisis Outer Model

1. *Convergent Validity*

Sebuah indikator dianggap memenuhi validitas konvergen dalam kategori baik jika nilai outer loading-nya lebih besar dari 0,7.

Berdasarkan analisis data diperoleh semua indikator variabel penelitian memiliki nilai outer loading > 0.7. Berarti semua indikator dinyatakan valid untuk digunakan penelitian.

2. Discriminant Validity

Discriminant validity juga dapat dinilai dengan melihat nilai $AVE > 0.5$ sehingga dapat dikatakan valid secara validitas convergen.

Tabel 1. Nilai *Average Variance Extracted*

Variabel	<i>AVE</i>	Keterangan
Motivasi (X1)	0,893	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,846	Valid
Kepuasan Karyawan (Z)	0,836	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,851	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari Tabel 1 didapat nilai, di mana nilai-nilai *AVE* yang diberikan adalah lebih besar dari 0,5. Masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *AVE* yang cukup tinggi, dengan motivasi sebesar 0,893, lingkungan kerja 0,846, kepuasan karyawan 0,836, dan kinerja karyawan sebesar 0,851. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas diskriminan yang diperlukan.

3. Uji Reliabilitas dan Cronbach Alpha

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*.

Tabel 2. *Composite Reliability dan Cronbachs Alpha*

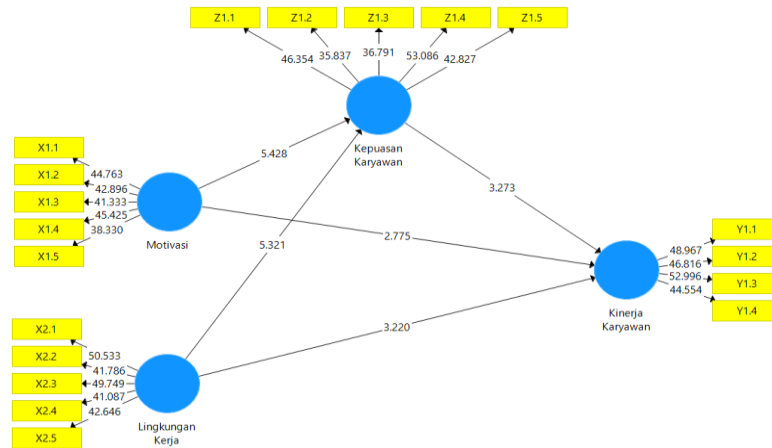
Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbachs Alpha</i>
Motivasi (X1)	0,963	0,952
Lingkungan Kerja (X2)	0,965	0,954
Kepuasan Karyawan (Z)	0,962	0,951
Kinerja Karyawan (Y)	0,958	0,942

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari Tabel 2. didapat nilai *composite reliability* semua variabel penelitian bernilai > 0.7 . Artinya semua konstruk variabel telah memenuhi *composite reliability*, sehingga semua variabel memiliki tingkat keandalan yang tinggi. Dari Tabel 2, dapat dilihat bahwa semua nilai *Cronbach's alpha* untuk variabel dalam penelitian ini melebihi 0,6. Hal ini menunjukkan

bahwa nilai Cronbach's alpha memenuhi kriteria yang diperlukan, dan oleh karena itu, semua konstruk dapat dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

Analisis Inner Model



Gambar 2. Inner Model

1. Uji Keباikan Model (*Goodness of fit*)

Tujuan evaluasi model struktural ialah untuk menunjukkan hubungan antara variabel manifes dan laten dari prediktor utama, mediator, dan variabel hasil. Uji R Square (R^2) mengungkapkan uji kebaikan.

Tabel 3. Nilai *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan Karyawan (Z)	0,926	0,925
Kinerja Karyawan (Y)	0,921	0,918

Sumber: Data primer diolah, 2023

Sesuai dengan Tabel 3. Kepuasan karyawan diukur dengan menggunakan R-Square, dan dengan hasil 0,926 atau 92,6%, dapat diklaim bahwa terdapat korelasi yang tinggi antara motivasi dan karakteristik lingkungan kerja. Kemudian, R-Square digunakan untuk menguji hubungan antara motivasi dan faktor tempat kerja dengan kinerja karyawan. Dengan nilai 0,921 atau 92,1%, hubungan ini dapat dikatakan kuat. Berarti model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

2. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan tabel nilai koefisien jalur untuk dampak langsung dan *specific indirect effect* untuk pengaruh melalui mediasi.

Tabel 4. Uji Hipotesis

	Hipotesis	<i>Original Sample</i>	<i>t-Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
<i>Path Coefisien (Direct Effect)</i>					
Motivasi (X1) -> Kinerja karyawan (Y)	H1	0,310	2,775	0,006	Positif Signifikan
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	H2	0,288	3,220	0,001	Positif Signifikan
Motivasi (X1) -> Kepuasan Karyawan (Z)	H3	0,493	5,428	0,000	Positif Signifikan
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Karyawan (Z)	H4	0,483	5,321	0,000	Positif Signifikan
Kepuasan Karyawan (Z) -> Kinerja karyawan (Y)	H5	0,380	3,273	0,001	Positif Signifikan
<i>Indirect Effect</i>					
Motivasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	H6	0,187	2,846	0,005	Positif Signifikan
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	H7	0,183	2,677	0,008	Positif Signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2023

1. Dari tabel 4. didapat nilai *t-statistic* ialah 2,775 dengan besar pengaruh 0,310 dan nilai *p-value* ialah 0,006. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke pertama diterima.
2. Dari tabel 4. didapat nilai *t-statistic* ialah 3,220 dengan besar pengaruh 0,288 dan nilai *p-value* ialah 0,001. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.
3. Dari tabel 4. didapat nilai *t-statistic* ialah 5,428 dengan besar pengaruh 0,493 dan nilai *p-value* ialah 0,000. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

4. Dari tabel 4. Didapat nilai *t-statistic* ialah 5,321 dengan besar pengaruh ialah 0,483 dan nilai *p-value* ialah 0,000. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05 , berarti hipotesis ke empat diterima.
5. Dari tabel 4. didapat nilai *t-statistic* ialah 3,273 dengan besar pengaruh ialah 0,380 dan nilai *p-value* 0,001. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05 , berarti hipotesis ke lima diterima.
6. Dari tabel 4, didapat nilai *t-statistic* ialah 2,846 yang artinya >1.96 dengan nilai *p value* 0,005 yang artinya <0.05. Artinya hipotesis ke enam diterima.
7. Dari tabel 4, didapat nilai *t-statistic* ialah 2,677 yang artinya >1.96 dengan nilai *p value* ialah 0,008 yang artinya <0.05. Berarti hipotesis ke tujuh diterima.

B. Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi memiliki dampak yang menguntungkan dan bermakna terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan studi yang dilakukan oleh (Mulia & Saputra, 2021), yang juga menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disarikan bahwa penelitian ini mendukung temuan sebelumnya.

Motivasi dapat dijelaskan sebagai pendorong, yang bisa muncul dari dalam diri seseorang atau dipengaruhi oleh faktor eksternal, yang mendorong individu untuk bertindak dan menjalankan tugas dengan efektif. Karyawan yang tidak termotivasi sering kali menunjukkan antusiasme yang rendah terhadap pekerjaan mereka. Karena kemungkinan kinerja yang buruk dapat menghalangi organisasi untuk mencapai tujuannya, situasi ini tentu saja berbahaya bagi bisnis. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan untuk mampu meningkatkan motivasi karyawan guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ayunasrah et al., 2022), yang juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung temuan sebelumnya.

Lingkungan kerja merujuk pada segala hal yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Sebuah lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menghasilkan efek negatif seperti penurunan semangat

kerja, absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam pekerjaan yang tinggi, tingkat perpindahan karyawan yang tinggi, dan sebagainya. Oleh karena itu, penting untuk menghindari kondisi-kondisi ini karena tidak memberikan manfaat yang diinginkan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi memiliki dampak positif dan signifikan pada tingkat kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rivaldo & Ratnasari, 2020), yang juga mengindikasikan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung temuan sebelumnya.

Motivasi kerja merujuk pada proses psikologis yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan tindakan dalam pengalaman kerja yang berkelanjutan, yang mencirikan cara individu melihat pekerjaannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal dan mencapai tujuan utama perusahaan, motivasi merupakan faktor yang penting. Hal ini berperan dalam menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja sendiri dapat diartikan sebagai faktor motivasi yang memengaruhi arah tindakan seseorang dalam pekerjaan dan apakah seseorang ingin mengulangi perilaku tertentu atau tidak.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh (Solihatun et al., 2021), yang juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung temuan sebelumnya.

Lingkungan kerja merujuk pada seluruh peralatan, perabotan, dan materi yang ditemui oleh seseorang, bersama dengan situasi sekitar tempat di mana individu bekerja, metode kerja yang digunakan, serta pengaturan kerja baik dalam hal individu maupun dalam kerangka kelompok (Burhannudin et al., 2019). Keberadaan lingkungan kerja yang baik juga memiliki dampak positif pada tingkat kepuasan karyawan. Robbins (1996:181) mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang meningkatkan kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung (Sitinjak, 2018). Lingkungan kerja yang kondusif sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan studi yang dilakukan oleh (Djuraidi & Laily, 2020), yang juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung temuan sebelumnya.

Tingkat kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang moderat terhadap kinerja, dimana individu yang mengalami kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Mereka juga cenderung menunjukkan tingkat perilaku warga yang lebih tinggi, serta perilaku kontraproduktif yang lebih rendah. Jika seseorang merasakan tingkat kepuasan kerja yang positif, mereka akan cenderung memberikan hasil kerja yang optimal demi mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja adalah penilaian positif yang diberikan oleh tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang didasarkan pada penilaian terhadap situasi kerja. Ketika sikap ini positif, pegawai akan dengan rela memberikan hasil kerja yang maksimal untuk kepentingan organisasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Temuan analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator antara motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya kemampuan untuk memediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Pratama & Elistia, 2020) dimana hasil penelitiannya adalah kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Alasan mengapa motivasi sangat penting adalah karena motivasi adalah hal yang mendorong perilaku manusia yang mencari hasil yang inovatif dan sukses. Memahami motivasi karyawan dan lingkungan dapat membantu meningkatkan kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung, menjadikan motivasi sebagai salah satu variabel dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan pasti akan merasa puas sebagai hasilnya, yang selanjutnya akan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Temuan perhitungan didapatkan bahwa kebahagiaan kerja dapat berfungsi sebagai penyangga antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya kemampuan untuk memediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara tempat kerja dan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Ayunasrah et al., 2022) dimana hasil

penelitiannya adalah kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Satu bagian dari suatu pekerjaan dapat membuat seseorang merasa puas, sementara satu atau beberapa aspek lainnya mungkin membuat mereka tidak puas. Kinerja dipengaruhi secara positif oleh kebahagiaan kerja; individu dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi biasanya menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi, tingkat keterlibatan warga negara yang lebih tinggi, dan lebih sedikit contoh perilaku yang tidak produktif. Seorang pekerja akan selalu dapat memberikan hasil kerja yang terbaik untuk tujuan organisasi jika tingkat kepuasannya tinggi. Kepuasan kerja adalah pengukuran sikap tenaga kerja yang menyenangkan terhadap pekerjaan mereka dan hasil dari evaluasi terhadap lingkungan kerja. Karyawan akan dengan sukarela memberikan hasil kerja terbaiknya kepada perusahaan jika suasana yang berkembang adalah positif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diperoleh bahwa Motivasi dan lingkungan kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan. Motivasi dan lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja, dan motivasi, memiliki dampak yang positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan dengan melalui Kepuasan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, O., & Saleh, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10.
- Beno, J., & Nata, D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo li Teluk Bayur Padang. *Jurnal Saintek Maritim*, 20(1), 61–74.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit

- Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1. <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (Edisi 5). Universitas Diponegoro.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Ingsiyah, H., Haribowo, P., & Nurkhayati, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (Ppd) Jawa Tengah. *Jurnal Admisi Dan Bisnis*, 20(1), 83–92. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32497/ab.v20i1.1428>
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192. <https://doi.org/https://doi.org/10.33373/bening.v7i2.2445>
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang*, 01(1), 1–24.

- Noviani, N. L. K. S., & Widhiyani, N. L. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi dan Pelatihan pada Kinerja Karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. *E-Jurnal Akuntansi*, 25(3), 2212–2241. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v25.i03.p22>
- Palinggi, Y., & Djiu, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Upt Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIMAP)*, 1(2), 85–92.
- Pratama, G., & Elistia. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 144–152.
- Rianto, D., & Ocktaliani, C. (2019). Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Xyz. *Journal Of Studies Management*, 4(2).
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515.
- Safitri, K. A., & Mahaputra, Z. O. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Shopee International Indonesia Jakarta Selatan. *Jurnal Bisnis Terapan*, 4(2), 103–112.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 162–168.
- Solihatun, Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Deviratif*, 15(1), 57–69. <https://doi.org/10.1201/9781003228196-2>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (p. 14). Alfabeta.
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187.
- Wibowo, D. A. A. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Swalayan Luwes Purwodadi. *Eprints Ums*, 1–11.
- Winarsih, T. (2019). Pengaruh Public Service Motivation Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas Rawat Inap Kota Yogyakarta. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 9(3), 85–105.