

Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Timur Ditinjau Dari Motivasi dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Isyana Emita^{1*)}, Faif Yusuf²⁾, Sonny Fransisco³⁾

¹⁾²⁾³⁾ Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta.

Correspondence Author: isyana.iea@bsi.ac.id, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v4i1.1662>

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami dan mengevaluasi dampak motivasi kerja dan lingkungan serta variabel intervening terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Untuk menentukan dan menguji apakah hubungan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja dan motivasi kerja dimediasi. Untuk mengkaji motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja, dan lingkungan kerja, penelitian ini menggunakan teori manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Seluruh 84 karyawan PT POS Indonesia di Jakarta Timur menjadi populasi survei ini. Menggunakan pendekatan sampel jenuh, 84 sampel karyawan digunakan dalam penyelidikan ini. Data primer dikumpulkan untuk penelitian ini melalui penyebaran kuesioner. Skala Likert adalah sistem pengukuran yang digunakan. Metode analisis data penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan teknik statistik. Partial Least Square (PLS) adalah teknik statistik yang digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh positif atau signifikan terhadap kepuasan kerja, kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja tidak mampu memediasi atau menjelaskan dampak motivasi kerja terhadap kinerja.

Kata kunci: Kinerja, Motivasi, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja

Abstract

The purpose of this research is to understand and evaluate the impact of work motivation and environment as well as intervening variables on employee performance and job satisfaction. To determine and test whether the relationship between employee performance and job satisfaction and work motivation is mediated. To examine work motivation, job satisfaction, performance, and work environment, this study uses human resource management theory. This study uses a quantitative research methodology. All 84 employees of PT POS Indonesia in East Jakarta make up the population of this survey. Using a saturated sample approach, a sample of 84 employees was used in this investigation. Primary data was collected for this research by distributing questionnaires. The Likert scale is the measurement system used. This research data analysis method is quantitative using statistical techniques. Partial Least Square (PLS) is a statistical technique used. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance, work environment had a positive and significant effect on job satisfaction, motivation had no positive or significant effect on job satisfaction, performance had a positive and significant effect on job satisfaction, and job satisfaction was unable to mediate or explain the impact of work motivation on performance.

Keywords: Performance, Motivation, Work environment, Job satisfaction

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, PT Pos Indonesia Jakarta Timur juga menghadapi tantangan untuk mempertahankan karyawan yang kompeten dan termotivasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat mengimplementasikan strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi.

Salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi lebih cenderung berinovasi, mencapai tujuan pribadi dan perusahaan, serta menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Banyak teori motivasi, seperti teori Hierarki Kebutuhan Maslow, teori Harapan Vroom, dan teori Keterikatan, menunjukkan variabel-variabel yang dapat memengaruhi tingkat motivasi karyawan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi baik oleh motivasi maupun lingkungan tempat kerja. Lingkungan kerja yang mendukung mengandung unsur-unsur seperti peluang untuk kemajuan karir, insentif yang adil, dan budaya tempat kerja yang menyenangkan. Kepuasan karyawan dapat meningkat di tempat kerja yang menyenangkan, yang menginspirasi mereka untuk melakukan yang terbaik.

Di sinilah kepuasan karyawan menjadi variabel intervensi dalam penelitian ini. Kepuasan karyawan mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan mereka, mereka lebih cenderung terdorong untuk membujuk tinggi. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menyebabkan penurunan motivasi dan berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Timur. Selain itu, penelitian ini juga akan mengidentifikasi sejauh mana kepuasan karyawan menjadi faktor yang memediasi hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen PT Pos Indonesia Jakarta

Timur dalam menyusun strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi.

Kinerja karyawan adalah ukuran atau evaluasi atas tingkat pencapaian hasil kerja seseorang di tempat kerja. Ini mencakup sejauh mana karyawan mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan, sejauh mana kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi, dan bagaimana tingkat efektivitas dan efisiensi mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja menurut (Frimayasa & Lawu, 2020) merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja karyawan sangat penting oleh karena kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi akan menentukan efektif tidaknya kinerja instansi tersebut.

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegaran, 2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pelaksanaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Fahmi, 2016), Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut (Handoko, 2014), motivasi adalah keadaan psikologis yang mempengaruhi timbulnya dorongan atau keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (Anwar Prabu Mangkunegaran, 2017), motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri individu yang mendorongnya untuk mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan upaya yang optimal. Menurut (Hasibuan, 2019) motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan tertentu atau mengarahkan perilaku menuju tujuan yang diinginkan.

Keadaan fisik dan psikologis di sekitar tempat kerja yang dapat memberikan perasaan ramah, aman, tenteram, dan nyaman disebut sebagai lingkungan kerja. Menurut (Manik & Syafrina, 2018) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan

alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Secara garis besar lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sudarmayanti, 2009).

Menurut (Handoko, 2014), kepuasan kerja adalah perasaan senang atau puas yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan lingkungan kerja tempat mereka bekerja. (Siagian, 2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, kondisi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Seseorang yang sangat puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang baik tentang pekerjaan mereka. Sebaliknya karyawan yang puas akan mendapatkan pekerjaan dengan baik, antusias, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Pegawai honorer yang tidak puas dalam bekerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan pada akhirnya sikap atau perilaku akan timbul secara negatif dan menjadi frustrasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh teknisi yang bekerja di departemen tersebut dengan total Sampel 85 100 orang Karyawan PT. Pos Indonesia Jakarta Timur, untuk menjadi responden terkait Kinerja Karyawan di tinjau dari motivasi dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner menggunakan Google Form. Kuesioner dibagikan kepada responden secara online. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Component* atau *Variance Based Structural Equation Model* dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program *Partial Least Square (Smart PLS)* versi 3.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai reliabilitas komposit di atas 0,6, disebut juga reliabilitas konstruk, adalah statistik yang digunakan untuk menggambarkan seberapa andal suatu konstruk sebagai alat ukur. 0,6 ke atas dianggap dapat diterima, dan 0,8 ke atas dianggap sangat memuaskan.

Tabel 1. Hasil *Composite Reliability*

	Reliabilitas Komposit
KEPUASAN KERJA	0.943
KINERJA KARYAWAN	0.911
LINGKUNGAN KERJA	0.956
MOTIVASI	0.939

Sumber : data diolah Smart Pls (2023)

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel kepuasan kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kepuasan kerja adalah $0.943 > 0.6$.
- 2) Variabel kinerja karyawan adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kepuasan kerja adalah $0.911 > 0.6$.
- 3) Variabel lingkungan kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kinerja pegawai adalah $0.956 > 0.6$.
- 4) Variabel motivasi kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* motivasi kerja adalah $0.939 > 0.6$.

Average Variance Extracted (AVE)

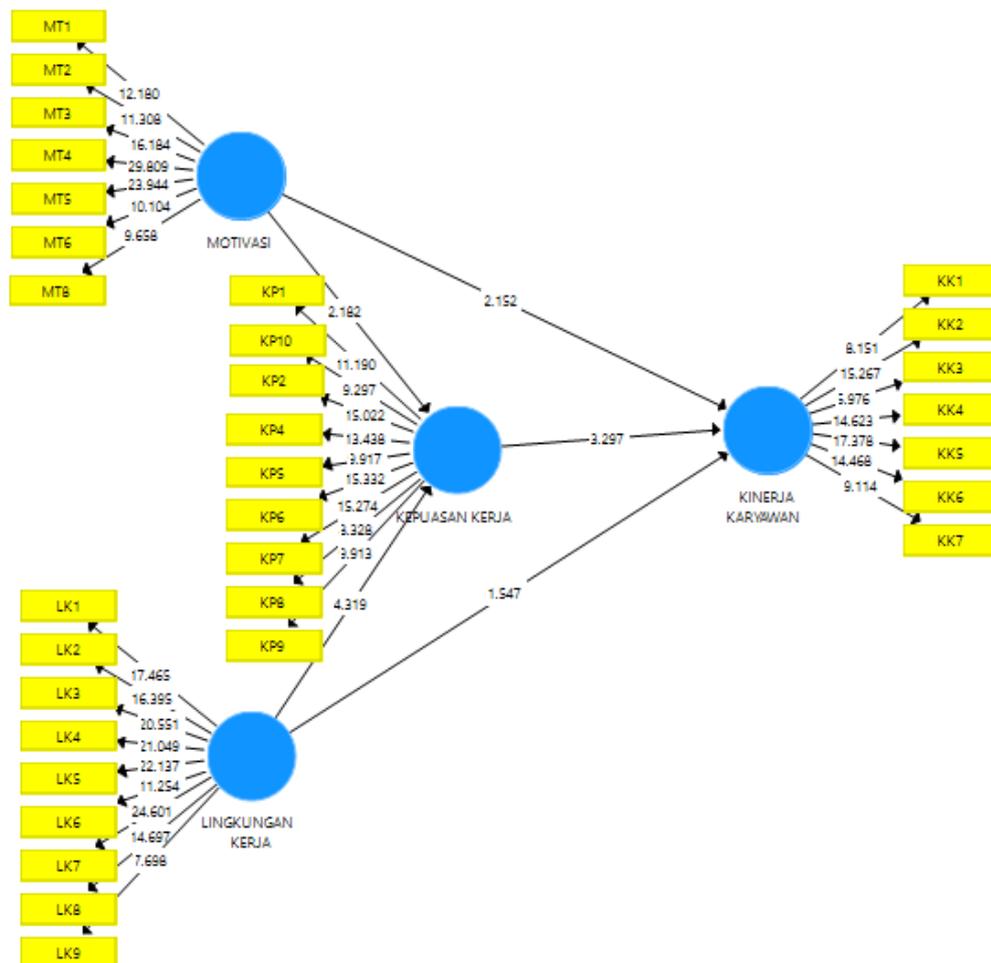
Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh *error* pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0.5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten

dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Tabel 2. Hasil *Average Variance Extracted*

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
KEPUASAN KERJA	0.649
KINERJA KARYAWAN	0.597
LINGKUNGAN KERJA	0.710
MOTIVASI	0.688

Sumber : data diolah Smart Pls (2023)



Sumber : data diolah Smart Pls (2023)

Gambar 1. Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)

Path Coefficient

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari t test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping (resampling method)*

R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juiandi,2018). Kriteria dari *R-Square* menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.75 berarti model adalah substansial (kuat).
- 2) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.50 berarti model adalah moderate (sedang).
- 3) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.25 berarti model adalah lemah (buruk).

Tabel 3. R-Square

	R Square	Adjusted R Square
KEPUASAN KERJA	0.625	0.616
KINERJA KARYAWAN	0.638	0.624

Sumber: data diolah Smart Pls (2023)

Kesimpulan dari pengujian nilai R-Square pada kepuasan kerja adalah R- Square Adjusted untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0.616. Artinya kemampuan variabel motivasi dengan lingkungan kerja dalam menjelaskan kepuasan kerja adalah 61.6%. Dengan demikian, model tergolong moderate (sedang). Sedangkan pengujian R-Square pada kinerja pegawai adalah R-Square Adjusted untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0.624. Artinya variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dalam menjelaskan kinerja pegawai adalah 61.5%. Dengan demikian, model tergolong moderate (sedang).

F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi,2018). Kriteria F-Square menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $F^2 = 0.02$ berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 2) Jika nilai $F^2 = 0.15$ berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 3) Jika nilai $F^2 = 0.35$ berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4. *F-Square*

f Square

	KEPUASAN KERJA	KINERJA KARYAWAN	LINGKUNGAN KERJA	MOTIVASI
KEPUASAN KERJA		0.190		
KINERJA KARYAWAN				
LINGKUNGAN KERJA	0.459	0.050		
MOTIVASI	0.118	0.072		

Sumber : data diolah Smart Pls (2023)

Kesimpulan dari pengujian F-Square pada tabel di atas adalah variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai $F^2 = 0.190$. Maka terdapat efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai $F^2 = 0.459$. Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai $F^2 = 0.050$. Maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel motivasi kerja terhadap lingkungan kerja memiliki nilai $F^2 = 0.118$. Maka terdapat

efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Sedangkan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai $F_2 = 0.072$. Maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Dirrect Effect

Tujuan analisis *dirrect effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi,2018).

Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value) :

- Jika nilai P-Value < 0.05, maka signifikan.
- Jika nilai P-Value > 0.05, maka tidak signifikan.

Tabel 5. Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Kepuasan Kerja → Kinerja karyawan	0.429	0.433	0.134	3.202	0.002
Lingkungan Kerja →Kinerjakaryawan	0.556	0.554	0.137	4.130	0.000
Lingkungan kerja → Kinerja Karyawan	0.465	0.440	0.120	3.882	0.000
Motivasi → Kepuasan kerja	0.287	0.311	0.145	1.982	0.051
Motivasi →Kinerja karyawan	0.356	0.387	0.140	2.544	0.012

Sumber : data diolah Smart Pls (2023)

Kesimpulan dari nilai *direct effect* pada tabel di atas adalah:

- 1) Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien jalur 0.429 dan P-Value 0.002 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

- 2) Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.556 dan P-Value 0.0 (< 0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 3) Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien jalur 0.465 dan P-Value 0.000 (< 0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 4) Variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.287 dan P-Value 0.051 (> 0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan.
- 5) Variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien jalur 0.356 dan P-Value 0.012 (< 0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Indirect Effect

Analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriterianya:

- 1) Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan. Artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- 2) Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018).

Kesimpulan nilai indirect effect pada tabel 6 adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah 0.243 dengan P-Value $0.021 < 0.05$, maka kepuasan kerja memediasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

- 2) Pengaruh tidak langsung variabel motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah 0.103 dengan P-Value 0.068 > 0.05, maka kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Lingkungan Kerja→Kepuasan Kerja→Kinerja karyawan	0.243	0.224	0.104	2.345	0.021
Motivasi →kepuasan Kerja→Kinerja karyawan	0.123	0.130	0.067	1.827	0.071

Sumber : data diolah Smart Pls (2023)

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.356 dan P-Value 0.012 (<0.05). Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Jakarta Timur.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.465 dan P-Value 0.00 (<0.05). Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Jakarta Timur.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.465 dan P-Value 0.00 (<0.05). Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Jakarta Timur.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.566 dan P-Value 0.00 (<0.05). Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Pos Indonesia Jakarta Timur.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.429 dan P-Value 0.01 (<0.05). Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Jakarta Timur.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja

Hipotesis pengaruh tidak langsung menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien pengaruh tidak langsung 0.243 dan nilai P-Value yaitu 0.006 (<0.05). Menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan kerja terdukung. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai P-Value < 0.05 . oleh sebab itu dalam pencapaian kinerja pegawai yang lebih baik untuk mempertahankan atau semakin meningkatkan penerapan lingkungan kerja yang lebih baik dan harus diperantarai oleh kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja

Hipotesis pengaruh tidak langsung menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien pengaruh tidak langsung 0.123 dan nilai P-Value yaitu 0.047 (<0.05). Menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan kerja terdukung. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai P-Value < 0.05. oleh sebab itu dalam pencapaian kinerja pegawai yang lebih baik untuk mempertahankan atau semakin meningkatkan motivasi yang lebih baik dan harus diperantarai oleh kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,
3. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
7. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegaran. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Rosda.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Konsumen teori dan aplikasi*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan human

- capital terhadap kinerja pada karyawan pt. Frisian flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1).
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)* (Edisi 2). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen*, Edisi Kedua, Cetakan Keduapuluhenam. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi aksara.
- Juliandi, A. (2018). Structural equation model based partial least square SEM- PLS Menggunakan SmartPLS. *Jurnal Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*, 16–17.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 1–6. <https://doi.org/10.31849/jieb.v15i1.72>
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi aksara.