

**STIE BINA KARYA
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STRATA I
TEBING TINGGI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA AJB
BUMIPUTERA 1912 KANTOR WILAYAH MEDAN**

SKRIPSI

OLEH

JUNIARTI TUMANGGOR (21110282)

LISA ELYANANDA (21110189)

MANAJEMEN



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM AHLI MADYA AKUNTANSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2025

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES AT AJB BUMIPUTERA 1912 REGIONAL OFFICE MEDAN

*Juniarti Tumanggor and Lisa Elyananda
Bachelor of Management Study Program, STIE Bina Karya
Tebing Tinggi*

Juniartitumanggor2@gmail.com

lisaelyananda020@gmail.com

Supervisor I:

Hermanto Hutagalung, SE, MM

Supervisor II:

Drs. Mhd Sofian, M.Si

This study aims to determine the effect of motivation and work environment on employee performance through job satisfaction at AJB Bumiputera 1912 Regional Office Medan. The research method used is a quantitative approach. The sampling technique employed in this study is the census or saturated sampling method, with a total of 46 respondents. The analysis tool used is multiple linear regression assisted by SPSS version 25.00. The tests conducted include the t-test (partial test) and path analysis. The results indicate that motivation has a significant effect on employee job satisfaction. The work environment also has a significant effect on employee job satisfaction. Motivation significantly influences employee performance. The work environment also significantly affects employee performance. However, job satisfaction does not significantly influence employee performance. Furthermore, motivation does not have a significant indirect effect on performance through job satisfaction, and the same applies to the work environment.

Keywords: Motivation, Work Environment, Performance, Job Satisfaction

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA AJB BUMIPUTERA 1912 KANTOR WILAYAH MEDAN

Juniarti Tumanggor dan Lisa Elyananda
Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya
Tebing Tinggi

Juniartitumanggor2@gmail.com

lisaelyananda020@gmail.com

Dosen Pembimbing I :
Hermanto Hutagalung, SE, MM

Dosen Pembimbing II :
Drs. Mhd Sofian Msi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus atau *sampling jenuh*, jumlah sampel yang diteliti sebanyak 46 responden. Alat analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Alat uji yang digunakan adalah uji t (Parsial) dan analisis jalur. Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja modern yang penuh tantangan, kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan suatu organisasi. Perusahaan dituntut untuk menciptakan kondisi yang mendukung agar karyawan mampu bekerja secara optimal. Salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan tersebut adalah AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan, yang telah lama beroperasi di bidang asuransi jiwa sejak tahun 1912.

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mengelola karyawannya sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi selalu berupaya meningkatkan kinerja para pekerjanya agar tujuan yang telah ditetapkan bisa tercapai. Menurut (Kasmir 2016) “Kinerja merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu”. Menurut Hesti Widayanti (2022), kinerja adalah suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja karyawan berdasarkan kuantitas dan kualitas yang ingin dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya (Handoko, 2020). Menurut (Edi Sutrisno, 2019) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan

situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja karyawan dalam konteks pemenuhan kebutuhan, karyawan yang merasa kebutuhannya tercukupi cenderung menganggap dirinya puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, jika ada kebutuhan yang tidak terpenuhi, baik sebagian maupun seluruhnya, maka rasa ketidakpuasan dapat muncul.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi adalah faktor pendorong yang membuat seseorang menjalankan tugas atau pekerjaan dengan antusias, penuh komitmen, dan dedikasi tinggi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi, 2019). Menurut (Sunyoto, 2016) motivasi adalah keadaan mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai kenginannya. Pada intinya, untuk mencapai kinerja optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawan. Dengan begitu, karyawan akan merasa puas dan bersedia mengerahkan tenaga serta pikirannya demi pekerjaan.

Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek yang mengelilingi karyawan dan dapat memengaruhi cara mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Faktor-faktor dalam lingkungan kerja meliputi aspek fisik, sosial, dan psikologis yang berkontribusi dalam menciptakan rasa nyaman, aman, serta meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Menurut (Sedarmayanti, 2017) bahwa lingkungan

kerja yaitu segala kondisi yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melaksanakan tugas sehari-hari. Lingkungan ini berperan dalam membangun hubungan kerja yang erat antara individu di dalamnya. Oleh karena itu penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, karena suasana yang nyaman dan mendukung akan membuat karyawan merasa termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian kepuasan kerja akan meningkat yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan melalui pengamatan dan wawancara dengan karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan, diketahui bahwa motivasi kerja masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari menurunnya tingkat kehadiran, banyaknya karyawan yang datang terlambat, beristirahat lebih awal, serta sering menunda pekerjaan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman turut berkontribusi terhadap rendahnya motivasi kerja. Karyawan kurang memperhatikan kerapian, seperti adanya kertas yang berserakan di meja kerja, serta keterbatasan sarana dan prasarana, seperti kurangnya ketersediaan kertas, komputer, printer, dan mesin fotokopi. Selain itu, beberapa karyawan masih sering mengobrol diluar kepentingan pekerjaan saat jam kerja. Kondisi fasilitas kantor juga cukup memprihatinkan, di mana banyak pendingin ruangan (AC) yang rusak, atap yang berlubang, serta lift yang tidak berfungsi, sehingga karyawan harus menggunakan tangga. Beberapa komputer juga mengalami kerusakan, dan kebersihan kantor kurang terjaga karena tempat

sampah sering penuh saat jam kerja. Hubungan antara atasan dan bawahan pun terkadang kurang harmonis, yang ditandai dengan seringnya terjadi perdebatan. Kondisi ini membuat karyawan merasa kurang nyaman bekerja di kantor. Selain itu, disiplin kerja juga masih rendah dimana beberapa karyawan meninggalkan kantor setelah melakukan absensi atau menghabiskan waktu dengan bergosip selama jam kerja. Data kehadiran karyawan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. 1
Data Kehadiran Karyawan AJB Bumiputera 1912 Oktober-Desember 2024

Bulan	Persentase Kehadiran (%)
Oktober	88,1%
November	77,1%
Desember	88,1%

Sumber: AJB Bumiputera

Dari tabel 1.1 tersebut dapat dilihat data kehadiran karyawan dari Oktober hingga Desember 2024 menunjukkan ketidakkonsistenan yaitu Oktober (88,1%), November (77,1%), dan Desember (88,1%). Ketidakhadiran ini dapat memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Penurunan kinerja karyawan menunjukkan adanya permasalahan yang perlu segera diperbaiki oleh manajemen AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah kesulitan nasabah dalam melakukan pembayaran yang berdampak pada pencapaian kerja karyawan. Faktor ekonomi yang sulit menyebabkan target perusahaan menurun drastis, sehingga berpengaruh pada penurunan insentif karyawan. Selain itu, jumlah nasabah yang tidak stabil menunjukkan bahwa masyarakat cenderung memilih menyimpan di bank konvensional dibandingkan asuransi. Data nasabah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 2
Data Nasabah AJB Bumiputera 1912 Oktober-Desember 2024

Tahun 2024	Nasabah
Oktober	422
November	322
Desember	265

Sumber: AJB Bumiputera

Dapat dilihat pada tabel 1.2 di atas bahwa data nasabah Oktober 2024 ada sekitar 422 nasabah dan pada bulan November mengalami penurunan jumlah nasabah menjadi 322 nasabah, pada bulan Desember jumlah nasabah menjadi 265 nasabah. Penurunan jumlah nasabah ini dapat mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugas, dibandingkan dengan standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah ditentukan (Rivai, 2018). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam suatu perusahaan yang sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya Sedarmayanti (2017). Jika karyawan bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan mendukung, mereka akan merasa aman serta bebas dari kekhawatiran sehingga dapat menjalankan tugas dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan kondisi karyawan dan jika berlangsung dalam jangka panjang, dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada menurunnya efisiensi serta produktivitas kerja. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1. 3
Hasil Prasurvei Kepuasan Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912

No	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Fasilitas kerja yang tersedia membantu saya bekerja dengan lebih nyaman.	7 orang (35%)	13 orang (65%)
2	Gaji/upah yang di terima sudah sesuai dengan beban kerja	6 orang (30%)	14 orang (70%)

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan, sebanyak 13 orang atau sebesar (65%) menyatakan tidak setuju bahwa fasilitas yang tersedia membantu karyawan bekerja dengan lebih nyaman, dan sebanyak 14 orang atau sebesar (70%) menyatakan tidak setuju bahwa gaji/upah yang di terima sudah sesuai dengan beban kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih rendah yang disebabkan oleh kurangnya fasilitas kerja yang mendukung, kompensasi yang tidak sebanding dengan beban kerja serta keterlambatan dalam menerima gaji. Rendahnya kepuasan kerja dapat berdampak negatif terhadap kesiapan dan semangat karyawan dalam bekerja. Hasil ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suardi, 2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berada pada tingkat yang tinggi.

Selain kepuasan kerja, motivasi juga menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, peningkatan motivasi kerja akan berdampak langsung pada meningkatnya kinerja karyawan. Motivasi merupakan sesuatu hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja

giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut (Sinambela, 2017) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Senada dengan itu (Kasmir, 2018) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang menyebabkan seseorang mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan data kinerja karyawan dari bulan Oktober- Desember 2024, terlihat adanya penurunan, ditandai dengan, jumlah nasabah tidak mencapai target bulanan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berpotensi mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Untuk memastikan hal tersebut, peneliti melakukan prasurvei kepada 20 karyawan, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Hasil Prasurvei Motivasi Karyawan AJB Bumiputera 1912

No	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	7 orang (35%)	13 orang (65%)
2	Perusahaan memberikan suasana kerja yang positif dan kondusif.	8 orang (40%)	12 orang (60%)

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Hasil prasurvei yang ditampilkan pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa sebanyak 13 orang atau sebesar (65%) menyatakan tidak setuju bahwa gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, 12 orang atau sebesar (60%) menyatakan tidak setuju bahwa perusahaan memberikan suasana kerja yang positif dan kondusif. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan harapan. Kurangnya motivasi menyebabkan karyawan tidak memiliki dorongan yang tinggi

untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang tidak mencapai target perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Muhammad Ramdhan & Rosita, 2024) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti kenyamanan ruangan, pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, serta hubungan antar rekan kerja turut menentukan produktivitas. Penelitian oleh Ulva Ardianthi dan Ade Irma Susanty et al., (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian (Darma, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Soetjipto dalam (Gustian, 2016) dimensi lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik dan non-fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, warna, kelembapan, fasilitas kerja, hubungan antar karyawan, peluang pengembangan, serta rasa aman saat bekerja. Untuk menilai sejauh mana kenyamanan lingkungan kerja di perusahaan, peneliti melakukan prasurvei dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Hasil Prasurvei Lingkungan Kerja AJB Bumipuetra 1912

No	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Sirkulasi udara di tempat kerja bagus dan pendingin ruangan berfungsi dengan baik.	6 orang (30%)	14 orang (70%)
2	Ruang kerja nyaman dan pencahayaannya baik.	5 orang (25%)	15 orang (75%)

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil prasurvei, sebanyak 14 orang atau sebesar (70%) menyatakan tidak setuju bahwa sirkulasi udara di tempat kerja sudah baik, dan sebanyak 15 orang atau sebesar (75%) menyatakan tidak setuju dengan kondisi pencahayaan di tempat kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kurang memadai menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kenyamanan dan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas.

Berdasarkan uraian teori, hasil penelitian terdahulu dan hasil prasurvei yang telah dilakukan, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat perumusan masalah yang dapat diambil, yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan?

4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan?
6. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian dalam proposal ini adalah:

1. Untuk menganalisis motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.
2. Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.
3. Untuk menganalisis motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.
4. Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.
5. Untuk Menganalisis Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan?
6. Untuk menganalisis motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.

7. Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan adalah:

1. Bagi pihak AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran khususnya untuk bagian sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang dapat berguna untuk kemajuan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.

2. Bagi STIE Bina Karya Tebing Tinggi

Dapat memberikan ilmu pengetahuan serta menambah wawasan dan ilmu untuk mahasiswa yang melakukan penelitian dengan objek atau masalah yang sama dan melakukan penelitian lebih lanjut serta sebagai bahan wacana maupun bahan referensi dalam karya tulis ilmiah mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta dampaknya pada kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau rujukan referensi guna membandingkan dan ditinjau ulang untuk kegiatan penelitian selanjutnya yang lebih mendalam, khususnya untuk akademisi serta menambah wawasan bagi kalangan non akademisi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan referensi bagi Peneliti untuk melakukan penelitian dengan memperhatikan variabel dan fenomena penelitian sebelumnya sehingga dengan mempelajari penelitian terdahulu, Peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian Variabel Yang Diteliti	Jenis Analisis Hasil Penelitian
1	Helmida & Irianto, (2018) Jurnal VALID, Vol. 15 No.1 Jan 2018	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Mataram. Variabel : X1 : Motivasi X2 : Lingkungan kerja Y1 : Kepuasan kerja Y2 : Kinerja	Analisis Jalur Hasil penelitian : a. motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. b. motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja. c. motivasi secara tidak langsung tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja. d. Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. e. Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

			f. Lingkungan kerja secara tidak langsung tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. g. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Nadapdap Lindawati Yuniarto et al., (2022) Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Vol.11 No.1 (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya Variabel: X1 : Motivasi Kerja X2 : Lingkungan Kerja Y1 : Kepuasan Kerja Y2 : Kinerja	<i>Structural Equation Modeling – Partial Least Square (SEM-PLS)</i> Hasil Penelitian: a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. c. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. d. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. e. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . f. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. g. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

3.	Priagung Dwimahendra, (2023) Skripsi	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Trend Fashion Kabupaten Blitar Variabel: X1 : Motivasi Kerja X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Z : Kepuasan Kerja	Analisis Jalur Hasil Penelitian: a. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Trend Fashion Kabupaten Blitar. b. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Trend Fashion Kabupaten Blitar. c. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Trend Fashion Kabupaten Blitar. d. Motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Trend Fashion Kabupaten Blitar. e. Lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Trend Fashion Kabupaten Blitar. f. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Trend Fashion Kabupaten Blitar. g. Lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Trend Fashion Kabupaten Blitar.
----	---	--	--

4.	Solihatun dkk et al., (2021) Jurnal Manajemen Vol. 15 No. 1 April 2021	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Variabel: X1 : Motivasi Kerja X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Z : Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda Hasil Penelitian: - Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga - Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga - Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga - Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga - Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga - Kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga - Kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga
----	--	---	--

5.	Windi Bague et al., (2024) Jurnal Sains Manajemen Nitro Vol.3, No.1 Juni 2024	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KC Pare-Pare Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Variabel: X1 : Motivasi X2 : Lingkungan Kerja Z : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linear Hasil Penelitian: - Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Bank Mandiri Cabang Pare-pare. - Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bank Mandiri Cabang Pare-pare. - Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Pare-pare. - Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Pare-pare. - Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Pare-pare. - Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Pare-pare melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. - Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Pare-pare melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
6.	Vanessa et al., (2022) Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan Vol. 04, No. 02, April 2022	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia KCU Pondok Indah Variabel:	Regresi Linier Berganda Hasil Penelitian: - Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Pondok Indah. - Stress kerja memiliki

		X1 : Lingkungan Kerja X2 : Stres Kerja X3 : Motivasi Y : Kepuasan Kerja	pengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Pondok Indah. c. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Pondok Indah.
7.	Pradana & Fuadati, (2016) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 12 No. 11, November 2023.	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Variabel: X1 : Motivasi Kerja X2 : Lingkungan Kerja X3 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda Hasil Penelitian: a. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Uni Big Store Indonesia. b. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Uni Big Store Indonesia. c. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Uni Big Store Indonesia.

Sumber : Data diolah, 2025.

B. Teori yang digunakan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan (2016), manajemen berasal dari kata “to manage” yang berarti mengatur (mengelola). Manajemen termasuk kelompok ilmu sosial dan proses, karena di dalam manajemen terdapat adanya kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan, misalnya kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Menurut (Terry, 2014)

manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan SDM dan sumber daya lainnya.

Menurut (Bintoro, 2017) manajemen merupakan sebuah proses kegiatan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan yang telah ditetapkan dan ditentukan sebelumnya untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Berdasarkan pendapat ahli disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang dilakukan agar suatu usaha dapat berjalan dengan baik dan haruslah mempunyai perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan yang baik agar mencapai tujuan yang ingin dicapai.

b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Daryanto, 2017) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus. Menurut (Kasmir, 2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial

sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Selain itu menurut (Sutrisno, 2019) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Berdasarkan pandangan beberapa ahli Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang secara khusus mengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut (Veithzal Rivai Zainal, 2017) adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- 2) Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- 3) Menghindari terjadinya mis-manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi, (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 5) Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.

- 6) Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- 7) Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
- 8) Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik. Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar yang telah ditentukan dalam suatu organisasi. Kinerja mencerminkan seberapa efektif dan efisiennya seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2016) Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Mangkunegara, 2019) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yaitu “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Mathias dan Jackson (2016) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dalam meminimalisir kerugian.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian atau evaluasi bagi suatu pekerjaan sangat penting. Menurut Sunyoto (2012), “Penilaian kinerja adalah proses melalui dimana organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan”. Menurut pendapat lain yang disampaikan Mangkunegara (2015) mendefinisikan, “Evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi”. Secara teoritis penilaian atau pengukuran kinerja dapat memberikan informasi kepada pimpinan untuk membuat keputusan tentang promosi jabatan. Menurut Susilaningsih, “Penilaian kerja memberikan kesempatan kepada pimpinan dan orang yang dinilai untuk secara bersama menemukan dan membahas kekurangan-kekurangan yang

terjadi dan mengambil langkah perbaikannya”. Berdasarkan pengertian yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa pada prinsipnya penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, dan taraf potensi karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan. Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui:

- 1) Mutu Pekerjaan
- 2) Kejujuran Karyawan
- 3) Inisiatif
- 4) Kehadiran
- 5) Sikap
- 6) Kerjasama
- 7) Keandalan
- 8) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 9) Tanggung jawab
- 10) Pemanfaatan waktu kerja

c. Indikator Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2019) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja: Sejauh mana hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2. Kuantitas kerja: Volume atau jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu.
3. Ketetapan waktu: Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.
4. Kerjasama: Kemampuan individu untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan berkontribusi dalam tim.
5. Tanggung jawab: Kesadaran dan komitmen individu dalam menyelesaikan tugas serta menanggung konsekuensinya.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Afandi (2018) motivasi merupakan keinginan yang ada berasal dari diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati serta sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Sutrisno (2011), motivasi artinya suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Afandi yang dikutip oleh Manullang (2012) mengemukakan bahwa motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan pada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Jadi motivasi berarti membangkitkan seseorang atau diri sendiri berbuat sesuatu untuk mencapai suatu tujuan.

b. Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Ardana dkk (2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain:

a. Karakteristik individu yang terdiri dari:

- 1) Minat
- 2) Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan
- 3) Kebutuhan individual
- 4) Kemampuan atau kompensasi
- 5) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 6) Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai

b. Faktor-faktor pekerjaan

- 1) Faktor lingkungan pekerjaan
 - (a).Gaji dan benefit yang diterima
 - (b).Kebijakan-kebijakan perusahaan
 - (c).Supervisi
 - (d).Hubungan antar manusia
 - (e).Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik dan sebagainya.
 - (f). Budaya organisasi
- 2) Faktor dalam pekerjaan
 - (a). Sifat pekerjaan
 - (b). Rancangan tugas atau pekerjaan
 - (c). Pemberian pengakuan terhadap prestasi

(d).Tingkat/besarnya tanggung jawab yang diberikan

(e). Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan

(f). Adanya kepuasan dari pekerjaan

Menurut Sutrisno (2011), motivasi sebagai psikologi diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

a. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri pegawai) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:

- 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan
- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Peraturan yang fleksibel.

b. Faktor internal (berasal dari dalam diri pegawai) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain;

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- 5) Keinginan untuk berkuasa

c. Tujuan Pemberian Motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2010) antara lain adalah:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi.
- e. meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
- f. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai.
- i. Mengikatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

d. Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa. Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi kerja: Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kodisi kerja yang baik yaitu

nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja: segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Prestasi Kerja: Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
5. Pengakuan dari atasan: Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
6. Pekerjaan itu sendiri: Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar

karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Tentang 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. Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

(Afandi, 2018) menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lapang
- c. Ventilasi udara yang baik
- d. Tersedianya tempat ibadah
- e. Tersedianya angkutan pegawai

Menurut (Afandi, 2018) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

a. Faktor Lingkungan Fisik. Menurut (Afandi, 2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi dilingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi:

- 1) Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
- 2) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
- 3) Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- 4) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

b. Faktor Lingkungan Psikis. Menurut (Afandi, 2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- 1) Pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
- 2) Sistem pengawasan yang buruk, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik kerja.
- 3) Frustasi, frustasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan, perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustasi bagi karyawan.
- 4) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi.
- 5) Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi

kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status, dan perbedaan antara individu.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja
3. Tata warna
4. Dekorasi
5. Bunyi musik
6. Suhu udara
7. Kelembapan udara

5. Kepuasan Kerja

a. Defenisi Kepuasan Kerja

Kaswan (2012) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan pandangan karyawan yang bersifat positif maupun negatif, menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka, perasaan itu akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Robbins (2017) mengungkapkan bahwa “kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Orang yang kepuasan kerjanya tinggi akan bersikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang

kecewa terhadap pekerjaannya akan bersikap negatif. Pada hakikatnya kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda disesuaikan dengan sistem nilai-nilai pribadi yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian dalam sebuah kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan yang dikerjakan. Oleh karena itu, kepuasan adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja Rivai dan Sagala (2011), Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dipaparkan tentang pengertian kepuasan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah cara individu untuk dapat merasakan pekerjaan yang telah dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap beberapa aspek yang terdapat dalam sebuah pekerjaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Kesempatan untuk maju dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang

mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen perusahaan yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Pengawasan. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.
6. Faktor Intrinsik dari pekerjaan Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiangan, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins 2015):

1. Pekerjaan yang secara mental menantang.

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka serta menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

3. Gaji atau upah yang pantas.

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan

mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

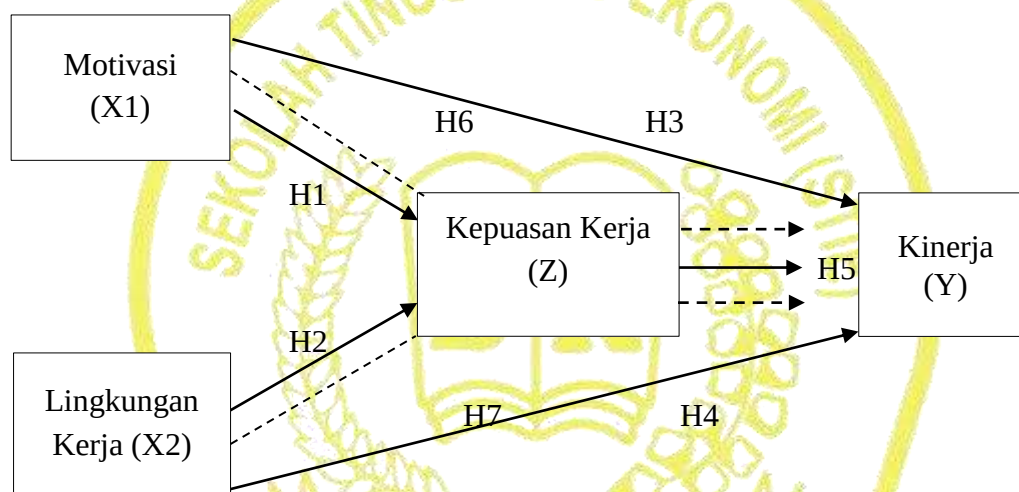
Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5. Rekan sekerja yang mendukung.

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2019), kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti, jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber : Buku pedoman penulisan skripsi dan tugas akhir

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

1. Hubungan Motivasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Motivasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Menurut (Sutrisno, 2019) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu guna mencapai tujuan, dan tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai, memiliki pencapaian, dan mendapatkan insentif yang sesuai. Hal ini sejalan dengan penelitian Windi Bague et al., (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Hubungan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja. Menurut (Sinambela, 2016) lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini karena lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik meningkatkan kepuasan kerja karena memberikan kenyamanan dan mendukung produktivitas. Hal ini sejalan dengan penelitian Vanessa et al., (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Hubungan Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Menurut (Hasibuan, 2016) motivasi adalah daya pendorong yang menimbulkan semangat atau gairah kerja seseorang untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja berfungsi sebagai pembangkit, pengarah, dan penggerak perilaku karyawan. Hal ini karena motivasi dapat membuat karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik

kinerja karyawan karena mereka lebih terdorong untuk mencapai target. Hal ini sejalan dengan penelitian Solihatun et al., (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Menurut Robbins dan Judge (2017), lingkungan kerja mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kenyamanan, keamanan, dan dukungan yang diterima dalam organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung secara psikologis dan fisik akan meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan akhirnya kinerja individu. Hal ini karena lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan lebih nyaman dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Pradana & Fuadati, (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Hubungan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Menurut Locke, kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini karena kepuasan kerja dapat membuat karyawan lebih termotivasi dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja meningkatkan kinerja karena karyawan lebih berkomitmen, memiliki loyalitas tinggi, dan bekerja lebih optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian Helmida & Irianto, (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

6. Hubungan Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) karyawan melalui

Kepuasan Kerja (Z)

Motivasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Menurut Maslow, motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi tinggi meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Priagung Dwimahendra (2023), yang menyatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan.

7. Hubungan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui

Kepuasan Kerja (Z)

Robbins & Judge (2017) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang positif meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik meningkatkan kepuasan kerja, yang akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Nadapdap Lindawati Yuniarto et al., (2022) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.
3. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kator Wilayah Medan.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan
5. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.
6. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.
7. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor wilayah Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018), yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini bersifat replikasi, yaitu suatu pengulangan dari penelitian terdahulu yang serupa namun dengan objek dan periode yang berbeda. Penelitian ini mereplikasi dari penelitian milik (Helmida & Irianto, 2018) dengan judul, “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Mataram”. Adapun perbedaan dari penelitian terdahulu yaitu terletak pada objek penelitian, dan periode penelitian.

C. Lokasi dan Periode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu di AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan, jalan Iskandar Muda, Medan Sumatera Utara.

2. Periode Penelitian

Waktu yang ditentukan untuk melakukan penelitian ini di mulai dari bulan januari tahun 2025 s/d bulan juni tahun 2025 sampai dengan selesai.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka berdasarkan populasi dalam penelitian ini, populasi yang digunakan peneliti adalah seluruh karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan yaitu berjumlah 46 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau perwakilan dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian untuk mendapatkan informasi yang dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi. Menurut (Arikunto, 2017) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika jumlah populasi kurang dari 100 sebaiknya diambil semua (sensus). Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi yang berjumlah 46 orang karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.

3. Teknik Pengambilan Sampling

Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto (2017), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya. Dengan jumlah populasi kurang dari 100 maka teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini yang digunakan adalah metode sensus atau *sampling* jenuh,

dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dengan jumlah sebanyak 46 orang karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.

E. Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018), sumber data primer adalah data yang dikumpulkan peneliti yang didapatkan langsung dari objek penelitian. Dalam penelitian ini, data yang langsung dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.

2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono dalam Pratiwi (2017) sumber data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Menggunakan data sekunder apabila peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode atau teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan seorang peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan. Dengan metode pengumpulan data yang tepat dalam suatu penelitian akan memungkinkan pencapaian masalah secara valid dan terpercaya yang akhirnya akan memungkinkan generalisasi yang obyektif. Setelah ditemukan sumber data yang ditemukan kemudian dilakukan pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2016), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket).

1. Wawancara

Menurut sugiyono dalam Effendi (2020), wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data yang akan digunakan. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, berikut adalah defienisi operasional untuk variabel X1 (Motivasi Karyawan), X2 (Lingkungan Kerja), Z (Kepuasan Kerja Karyawan), Y (Kinerja Karyawan). Pada setiap jawaban akan diberi skor. Skala ordinal (Skala Likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Skala Pengukuran

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019)

G. Defenisi Operasional

Defenisi operasional dalam penelitian ini yang diukur yaitu Kinerja (Y) sebagai variabel terikat, Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebagai variabel bebas, dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Tabel 3. 2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja (Y)	Kinerja (<i>prestasi kerja</i>) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketetapan waktu 4. Kerjasama 5. Tanggung jawab	Skala Likert
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Orang yang kepuasan kerjanya tinggi akan bersikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang kecewa terhadap pekerjaannya akan bersikap negative. (Robbins, 2017:53)	1. Pekerjaan yang menantang 2. Kondisi yang mendukung 3. Gaji yang pantas 4. Kesesuaian kepribadian dan pekerjaan 5. Rekan kerja yang mendukung	Skala Likert
Motivasi (X_1)	Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018)	1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri	Skala Likert

Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya <i>air conditioner</i> (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. (Afandi, 2018).	1. Penerangan 2. Ventilasi 3. Tata warna 4. Dekorasi 5. Bunyi musik 6. Suhu Udara 7. Kelembapan udara	Skala Likert
------------------------------	--	---	--------------

Sumber: Diolah Peneliti, 2025.

H. Teknik Analisis Data

Dalam pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS versi 25, dengan teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur ketepatan alat melakukan tugas untuk mencapai sasaran.

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas akan menunjukkan konsistensi dari pertanyaan jawaban responden yang terdapat pada kuisioner. Uji ini dilakukan

setelah validitas yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid. Uji reabilitas ini menggunakan uji *Cronbach Alpha*.

1) Jika r Alpha positif dan lebih besar dari r tabel maka pertanyaan tersebut reliabel

2) Jika r Alpha negatif dan lebih kecil dari r tabel maka pertanyaan tersebut tidak reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian regresi linier berganda dapat dilakukan setelah model dari penelitian ini memenuhi syarat-syarat yaitu lolos dari asumsi klasik. Syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah data tersebut harus terdistribusikan secara normal, tidak mengandung multikoloniaritas, dan heteroskedastisitas. Untuk itu sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda perlu dilakukan lebih dahulu pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik tersebut terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan di atas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan di

bawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan melakukan analisis grafik normal *Probability Plot* dan Grafik Histogram. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas menurut Ghozali (2016), sebagai berikut:

- 1) jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan
- 2) jika data menyebar jauh dari diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016), pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar *error* besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen. Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas

yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016), Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen. Menurut Ghazali (2016), dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu:

- 1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas,
- 2) jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh anantara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas tersebut, digunakan rumus:

Persamaan I

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Z = Kepuasan Kerja
 a = Konstanta
 X_1 = Motivasi
 X_2 = Lingkungan Kerja
 b_1 = Koefisien regresi variabel Motivasi
 b_2 = Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja
 ε = Variabel pengganggu (*residual error*)

Persamaan II

$$Y = a + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
 a = Konstanta
 X_1 = Motivasi
 X_2 = Lingkungan Kerja
 Z = Kepuasan Kerja
 b_3 = Koefisien regresi variabel Motivasi
 b_4 = Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja
 b_5 = Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja
 ε = Variabel pengganggu (*residual error*)

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y.

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan

bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

I. Uji Hipotesis

Setelah diperoleh persamaan regresi, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang didapat signifikan.

1. Uji t

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan. Uji ini digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial, yaitu apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam pelaksanaannya, uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung yang diperoleh dari hasil analisis regresi dengan nilai t-tabel yang diperoleh dari distribusi t pada tingkat signifikansi tertentu dan derajat (df) = $n - k - 1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut: H_0 diterima jika nilai t-hitung $<$ t-tabel atau $-t\text{-hitung} > -t\text{-tabel}$, atau jika nilai signifikansi (sig) lebih besar dari tingkat signifikansi (α) yang telah ditetapkan, misalnya 0,05. Sebaliknya H_0 ditolak jika t-hitung $>$ t-tabel atau $-t\text{-hitung} < -t\text{-tabel}$, atau jika nilai signifikansi (Sig) lebih kecil dari α . Jika H_0 ditolak maka

dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, uji t membantu peneliti dalam menilai kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen secara parsial.

2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (Path Analysis). Peneliti menggunakan analisis jalur karena metode ini dapat digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan tujuan menjelaskan pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel eksogen terhadap variabel endogen. Menurut Sugiyono (2015), analisis jalur merupakan bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis jalur melibatkan perhitungan korelasi, regresi, dan koefisien jalur sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening. Untuk menetapkan adanya pengaruh tidak langsung, nilai pengaruh tidak langsung dihitung dengan cara mengalikan koefisien jalur yang menghubungkan variabel eksogen dengan variabel intervening dan koefisien jalur dari variabel intervening ke variabel endogen. Apabila hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung bernilai signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel intervening memiliki peran mediasi dalam hubungan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. *Pustaka Pelajar, Yogyakarta*.
- Bintoro, D. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. *Penerbit : Gava Media, Yogyakarta*.
- Daryanto, B. &. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. *Penerbit : Gaya Media, Yogyakarta*.
- Eni, E., Utama, I., Wulandari, S., & Tumanggor, M. B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Nilai Pribadi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Profesi Dan Pengamanan Polda Sumut. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 352-361.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. *Cetakan Ke 8, Penerbit : Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Hamdan, Amarul, & Gentari, R. E. (2022). Pentingkah Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Manajemen (JAKMEN)*, 1(2), 110–125. <https://doi.org/10.30656/jakmen.v1i2.5686>
- Harianja, I., & Hendra Saputro, A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 350–360.
- Hasibuan, M. S. . (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Penerbit : PT Bumi Aksara, Jakarta*.
- Helmida, B. E., & Irianto. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Mataram. *Jurnal Valid*, 15(1), 21–29.
- Hidayat. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang).” *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 5 (3): 236–46.

- I'tamara, I., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 931–939.
- Junaidin, J., Irvan, N. F., Sabban, Y. A., & Sani, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 738-748.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). *Penebrit : PT Raja Grafindo Persada, Depok*.
- Manalu, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Petrasa Sidikalang. Ripaldo Manalu 18520011.
- Mandiri KC Pare-Pare Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Sains Manajemen Nitro* 3 (1). Institut Bisnis dan Keuangan Nitro: 56–64. doi:10.56858/jsmn.v3i1.260.
- Muhammad Ramdhan, & Rosita, Y. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ananda Perkasa Mulia. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.59639/asik.v2i1.46>
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336.
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen : JUMMA*, 11(1), 41–51. <https://doi.org/10.33508/jumma.v11i1.3949>
- Nuraini Aprilia, N. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sumigita Jaya Resources Unit Rate North (Rur North) Kota Duri* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Pradana, T., & Fuadati, S. R. (2016). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(3), 1–18.
- Priagung Dwimahendra, (2023). *Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Trend Fashion Kabupaten Blitar*. 18510084.

- Solihatun, Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Solihatun1,. *Derivatif*, 15(1), 15–26.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). *Penerbit : Alfabeta, Bandung*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D* (- (ed.); 2nd ed.). Alfabeta, cv. <https://doi.org/>-
- Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D/Sugiyono. *Bandung: Alfabeta*, 15(2010).
- Sutrisno, E. (2019). Budaya Organisasi. *Penerbit : Prenada Media, Jakarta*.
- Terry, G. R. dan L. W. R. (2014). Dasar-Dasar Manajemen, penerjemah G.A Ticoalu. *Jakarta: PT Bumi Aksara*.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150.
- Windi Bague, I., Daga, R., & Alwi, M. H. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KC Pare-Pare Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 3(1), 56–64. <https://doi.org/10.56858/jsmn.v3i1.260>
- Zainal, V. R. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisike-7. *Penerbit : PT Raja Grafindo, Depok*.