

**PENGARUH DIMENSI LINGKUNGAN DAN KEPUASAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA  
PADA PERUMDA ANEKA USAHA SEGER JOMBANG**

**Rany Renzindia Alma Putri**

[ranyrenzindiaalmaputri@gmail.com](mailto:ranyrenzindiaalmaputri@gmail.com)

Perusahaan Umum Daerah Aneka Usaha Seger

**Nur Halima**

[nurhalima@uwp.ac.id](mailto:nurhalima@uwp.ac.id)

**Sayekti Suindiyah D.**

[sayektisuindah@uwp.ac.id](mailto:sayektisuindah@uwp.ac.id)

Universitas Wijaya Putra Surabaya

**ABSTRACT**

*This research aims to analyze the influence of the work environment and job satisfaction on employee performance, either directly or indirectly, with motivation as an intervening variable. The method in this research is a quantitative approach with a sample of 52 respondents. The data analysis technique uses Partial Least Square (PLS) based on Structural Equation Model (SEM) version 4.0. The research results show that the work environment and job satisfaction have a direct effect on employee performance at Perumda Aneka Usaha Seger Jombang; Motivation directly has an influence on employee performance at Perumda Aneka Usaha Seger Jombang; and Motivation partially mediates the relationship between Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance at Perumda Aneka Usaha Seger Jombang.*

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

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan baik secara langsung atau tidak langsung dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. Metode dalam penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif dengan sampel 52 responden. Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) berbasis Structural Equation Model (SEM) versi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Aneka Usaha Seger Jombang; Motivasi secara langsung mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Aneka Usaha Seger Jombang; serta Motivasi secara parsial memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Aneka Usaha Seger Jombang.

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

## **PENDAHULUAN**

(Jaya et al., 2022) menyatakan sumber daya manusia tetap menjadi perhatian utama bagi perusahaan untuk bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan. Tidak semestinya karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dimungkinkan karena faktor lingkungan kerja. Perusahaan selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kenyamanan yang nantinya dapat membuat karyawan mempunyai kinerja yang baik.

Menyadari pentingnya dampak perilaku karyawan terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan, maka perlu dilakukan pengembangan dan pengelolaan perilaku karyawan. Untuk mengelola perilaku karyawan tersebut, manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan, sehingga manajemen dapat menentukan strategi yang tepat untuk meningkatkan perilaku positif pada karyawan.

Selanjutnya masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal kinerja. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Indrasari, 2017). Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam

perusahaan karena kinerja merupakan kunci terhadap efektifitas keberhasilan perusahaan. Perusahaan yang efektif atau berhasil akan di topang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Menurut (Sedarmayanti, 2017) peningkatan kinerja melalui lingkungan kerja yang baik diperlukan dalam suatu organisasi, hal ini berdasarkan pada kenyataan bahwa faktor lingkungan kerja berhubungan erat dengan bagaimana para karyawan dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari karena untuk dapat memberikan hasil yang baik dan memuaskan diperlukan kenyamanan lingkungan kerja. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asi et al., 2021) bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawannya. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila sumber daya manusia didalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang mendukung merupakan salah satu kunci penting dalam kepuasan karyawan sehingga terbentuk kinerja yang baik. Hal ini berarti lingkungan kerja memegang

peranan penting untuk meningkatkan bahkan menurunkan prestasi kerja. Karyawan akan termotivasi dan bersemangat dalam bekerja apabila lingkungan kerjanya nyaman, aman, mempunyai suasana yang kondusif dan keharmonisan di antara karyawan. Perusahaan hendaknya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan menciptakan fasilitas-fasilitas yang mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerjanya (Syahri et al., 2021).

Selain lingkungan kerja, penelitian ini akan membahas kepuasan kerja yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan. (Agustini, 2019) berpendapat bahwa kepuasan kerja merujuk ke sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi individu atau karyawan mengenai seberapa baik perusahaan menyediakan hal-hal yang dianggap penting. Kepuasan kerja akan tercapai jika kebutuhan karyawan terpenuhi oleh pekerjaan tersebut. Dimana kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang bahagia atau emosi positif yang muncul dari menghargai pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang besar, ini meningkatkan kinerja karyawan untuk organisasi tempat mereka bekerja.

Selain itu, penelitian ini juga mengangkat motivasi kerja sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Agustini, 2019), motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi kerja karyawan adalah dorongan yang timbul dari diri individu (intern) dan dari luar diri individu (extern) yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri karyawan yang matang.

Dalam sebuah instansi tentu terdapat tujuan yang ditargetkan dapat

diperoleh. Salah satu yang menjadi faktor yang pendukung dalam hal pencapaian tujuan tersebut yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam sebuah instansi atau lembaga diperlukan pengelolaan yang kemudian ditunjukkan agar mencapai tujuan instansi atau lembaga tersebut.

Perumda adalah Badan Usaha Milik Daerah yang modalnya merupakan kekayaan daerah yang dipisahkan dan pendiriannya dibentuk dengan Peraturan Daerah. Tujuan Perusahaan Daerah adalah untuk turut serta melaksanakan pembangunan Daerah khususnya dalam pembangunan ekonomi nasional untuk memenuhi kebutuhan rakyat dengan mengutamakan ketentraman serta kesenangan kerja dalam perusahaan. Pengelolaan Perusahaan Daerah ada di tangan Pengurus Perusahaan Daerah yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah, dan tanggung jawab Kepala Daerah adalah sebagai pemilik dan juga pengelola (unair.ac.id).

Untuk itu Pemerintah Kabupaten Jombang pada Perda Nomor 2 Tahun 1985 mendirikan Perumda dengan maksud menyelenggarakan jasa pelayanan umum serta diharapkan dapat ikut meningkatkan Pendapatan Asli Daerah. Perumda Aneka Usaha Seger bergerak dalam bisnis kesehatan dan percetakan. Sesuai dengan maksud dan tujuan pendiriannya Perumda Aneka Usaha Seger secara rasional diharapkan bisa melakukan kerja sama yang saling menguntungkan dengan daerah dan masyarakat melalui berbagai jenis aneka usaha, sedangkan secara khusus agar dapat memperoleh keuntungan sehingga dapat berperan dalam memberikan kontribusi yang signifikan bagi Perekonomian Daerah.

Dalam menjalankan usahanya Perumda Aneka Usaha Seger perlu memanfaatkan berbagai Sumber Ekonomi, seperti SDM, Teknologi, Produk, Modal Usaha dan lain-lain sehingga dalam pengembangannya kedepan Perumda Aneka Usaha Seger ini perlu dikelola

sesuai dengan kaidah-kaidah bisnis yang sehat, lebih terarah dan professional.

Penelitian ini dilakukan oleh (Indrayanti et al., 2017) di Koperasi Mekkar PDAM Surakarta dengan jumlah populasi 48 orang. Dengan hasil penelitian lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila lingkungan kerjanya baik bukan berarti dapat meningkatkan kinerja karyawan karena bagi karyawan Koperasi Mekkar PDAM Surakarta sendiri masih ada faktor lain yang dapat meningkatkan kerjanya. Sedangkan dalam penelitian lain yang dilakukan oleh (Hutabarat et al., 2019) pada karyawan di Politeknik Pariwisata Medan yang berjumlah 101 orang dengan hasil penelitian terdapat pengaruh lingkungan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Pariwisata Medan.

## **TINJAUAN TEORETIS**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi penting dari manajemen sumber daya manusia (MSDM). Lingkungan kerja adalah seperangkat kondisi yang ada di tempat kerja dan yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi pekerja, apalagi lingkungan kerja adalah komunitas tempat orang berkumpul dalam pekerjaan mereka yang bervariasi dan dalam situasi dan kondisi yang berubah dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Asi et al., 2021).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Hal ini dapat terlihat pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya, mereka akan bersikap positif bila merasa sudah puas atau akan bersikap negatif bila merasa tidak puas (Agustini, 2019).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan dalam melaksanakan tugas yang di percayakan kepadanya atas dasar

kompetensi, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Kinerja adalah suatu hasil atau pekerjaan yang dilakukan karyawan selama bekerja diperusahaan. Kinerja adalah hasil dari fungsi atau kegiatan professional seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi di bawah pengaruh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi selama periode waktu tertentu (Huseno, 2016).

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja karyawan adalah dorongan yang timbul dari diri individu (intern) dan dari luar diri individu (extern) yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri karyawan yang matang. Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motivasi kerja ini merujuk kepada usaha para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Pekerja yang menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan pekerja tersebut mempunyai motivasi untuk bekerja sebaliknya pekerja yang tidak menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan mempunyai motivasi kerja yang rendah (Agustini, 2019).

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan bersifat penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PERUMDA Aneka Usaha Seger yang berjumlah 52 orang. Teknik sampling penelitian *total sampling* sehingga semua populasi dijadikan sampel yang selanjutnya disebut sebagai responden. Penelitian ini di lakukan di Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Aneka Usaha Seger yang terletak di Jl. KH. Wahid Hasyim No.

24, Jombang. Sedangkan teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS)-SEM.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis

#### Uji Validitas Konvergen

**Tabel 1**

	Lingkungan Kerja (X1)	Kepuasan (X2)	Motivasi (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
LK1	0.886			
LK2	0.865			
LK3	0.914			
LK4	0.816			
LK5	0.887			
LK6	0.868			
LK7	0.863			
KEP1		0.867		
KEP2		0.886		
KEP3		0.895		
KEP4		0.822		
KEP5		0.825		
KEP6		0.804		
KEP7		0.855		
KEP8		0.87		
KEP9		0.873		
KEP10		0.881		
KEP11		0.908		
MK1			0.853	
MK2			0.852	
MK3			0.896	
MK4			0.859	
MK5			0.847	
KIN1				0.896
KIN2				0.897
KIN3				0.897
KIN4				0.884
KIN5				0.893
KIN6				0.887
KIN7				0.866
KIN8				0.861
KIN9				0.864

KIN10				0.904
KIN11				0.883
KIN12				0.871
KIN13				0.866
KIN14				0.91
KIN15				0.872
KIN16				0.885

(Sumber: Hasil Penelitian, di olah dengan *Smart PLS 4.0*)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa keseluruhan indikator yang diteliti sebanyak 23 item dinyatakan

valid karena memiliki nilai outer loading > 70. Maka keseluruhan indikator dinyatakan valid.

Tabel 2

Variabel	AVE Value
X1 Lingkungan Kerja	0.760
X2 Kepuasan	0.745
Y Kinerja	0.781
Z Motivasi Kerja	0.742

Sumber: Hasil analisa menggunakan *SmartPLS 4.0*

Tabel 2 diatas menunjukkan nilai AVE dari model penelitian. Dapat dilihat dari tabel tersebut bahwa AVE Value untuk semua variabel penelitian telah bernilai di atas 0.5 sehingga nilai AVE untuk pengujian discriminant validity sudah memenuhi untuk pengujian selanjutnya.

### Uji Validitas Diskriminan

Uji Korelasi Diskriminan (*Discriminant Validity*) dengan *Fornell-Larcker Criterion*

berfungsi sebagai pengujian seberapa jauh nilai suatu konstruk berbeda dengan konstruk lain (Haryono, 2016). Jika nilai suatu konstruk dengan konstruk tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk tersebut dengan konstruk lain maka dapat diartikan bahwa, konstruk tersebut mampu mengukur fenomena yang dimaksud. Dengan berlandaskan pernyataan tersebut, maka hasil analisis Uji Korelasi Diskriminan sebagai berikut:

Tabel 3 *Fornell-Larcker Criterion Model Penelitian*

	X1 Lingkungan Kerja	X2 Kepuasan	Z Motivasi Kerja	Y Kinerja
<b>X1 Lingkungan Kerja</b>	0.872			
<b>X2 Kepuasan</b>	0.742	0.863		
<b>Z Motivasi Kerja</b>	0.813	0.800	0.861	0.853
<b>Y Kinerja</b>	0.831	0.824		0.884

Sumber: Hasil analisa menggunakan *SmartPLS 4.0*

Tabel 3 diatas menunjukkan nilai *Fornell-Larcker Criterion* dari model penelitian. Dapat dilihat dari tabel tersebut

bahwa nilai korelasi item-item pengukur konstruk asosiasinya lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya

sehingga dapat dikatakan bahwa model memiliki validitas diskriminan yang baik. Dalam hal ini nilai FL Criterion yang memiliki nilai tertinggi adalah Kinerja 0.884 yang lebih besar daripada korelasi antara Kinerja dengan Kepuasan. Dengan

demikian, uji *Discriminant Validity* telah terpenuhi begitu pun dengan uji *Convergent Validity* sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian telah Valid.

Tabel 4  
Nilai *Construct Reliability and Validity* Smart PLS 4.0

Variabel	X1 Lingkungan Kerja	X2 Kepuasan	Z Motivasi Kerja	Y Kinerja
LK1	<b>0.886</b>	0.676	0.774	0.795
LK2	<b>0.865</b>	0.537	0.644	0.679
LK3	<b>0.914</b>	0.744	0.818	0.796
LK4	<b>0.816</b>	0.560	0.559	0.613
LK5	<b>0.887</b>	0.616	0.742	0.698
LK6	<b>0.868</b>	0.730	0.722	0.760
LK7	<b>0.863</b>	0.629	0.656	0.698
KEP1	0.754	<b>0.867</b>	0.749	0.723
KEP2	0.742	<b>0.886</b>	0.735	0.722
KEP3	0.753	<b>0.895</b>	0.751	0.744
KEP4	0.520	<b>0.822</b>	0.661	0.652
KEP5	0.526	<b>0.825</b>	0.650	0.583
KEP6	0.428	<b>0.804</b>	0.491	0.534
KEP7	0.506	<b>0.855</b>	0.616	0.647
KEP8	0.648	<b>0.870</b>	0.721	0.810
KEP9	0.638	<b>0.873</b>	0.689	0.779
KEP10	0.706	<b>0.881</b>	0.752	0.744
KEP11	0.718	<b>0.908</b>	0.716	0.805
MK1	0.662	0.639	<b>0.853</b>	0.705
MK2	0.674	0.687	<b>0.852</b>	0.711
MK3	0.744	0.730	<b>0.896</b>	0.755
MK4	0.701	0.672	<b>0.859</b>	0.783
MK5	0.716	0.716	<b>0.847</b>	0.719
KIN1	0.743	0.742	0.759	<b>0.896</b>
KIN2	0.710	0.707	0.776	<b>0.897</b>
KIN3	0.752	0.713	0.739	<b>0.897</b>
KIN4	0.723	0.692	0.741	<b>0.884</b>
KIN5	0.780	0.749	0.767	<b>0.893</b>
KIN6	0.762	0.720	0.838	<b>0.887</b>
KIN7	0.673	0.727	0.685	<b>0.866</b>
KIN8	0.695	0.724	0.723	<b>0.861</b>
KIN9	0.782	0.753	0.809	<b>0.864</b>

KIN10	0.754	0.813	0.805	<b>0.904</b>
KIN11	0.764	0.733	0.790	<b>0.883</b>
KIN12	0.670	0.635	0.714	<b>0.871</b>
KIN13	0.696	0.748	0.691	<b>0.866</b>
KIN14	0.715	0.760	0.756	<b>0.910</b>
KIN15	0.729	0.729	0.727	<b>0.872</b>
KIN16	0.780	0.686	0.722	<b>0.885</b>

(Sumber: Hasil Penelitian, di olah dengan *Smart PLS 4.0*)

Berdasarkan tabel 4 diatas, nilai *cross loading* antara korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar dari nilai konstruk dengan indikator lain. Sebagai contoh yang dapat diamati pada tabel tersebut adalah indikator KIN1 (Indikator Variabel Kinerja Karyawan) memiliki nilai *outer loading* 0,896. Nilai tersebut lebih tinggi jika dibandingkan dengan nilai KIN1 di konstruk lainnya yaitu 0,743, 0,742, 0,759. Jika diamati baik nilai LK1-

LK7, KEP1-KEP11, MK1-MK5, dan KIN1-KIN16 menunjukkan hasil *outer loading* yang lebih tinggi terhadap konstruknya dibanding dengan nilai *outer loading* terhadap konstruk lain. Hal ini memberikan konfirmasi bahwa konstruk laten menunjukkan *discriminant validity* yang baik karena dapat memprediksi dengan indikator pada blok mereka dibanding dengan indikator pada blok lain.

## Uji Reliabilitas

Tabel 5  
Nilai *Construct Reliability and Validity* Smart PLS 4.0

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>rho_A</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
<b>X1 Lingkungan Kerja</b>	0.947	0.952	0.957	0.760
<b>X2 Kepuasan</b>	0.966	0.969	0.970	0.745
<b>Y Kinerja</b>	0.981	0.982	0.983	0.781
<b>Z Motivasi Kerja</b>	0.913	0.914	0.935	0.742

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas nilainya  $>0,7$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diujikan valid dan juga reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

## Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian determinasi atau *R-square* yang dilakukan guna mengetahui hubungan antar konstruk, nilai signifikansi *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel dependen. Syarat yang berlaku ialah nilai 0.75 mengindikasikan bahwa model kuat, nilai 0.50 mengindikasikan bahwa model moderate/ sedang, dan 0.25 mengindikasikan bahwa model lemah. Nilai *R square* dalam penelitian ini dapat diamati dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 6  
Nilai *R-Square*



	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.816	0.805
Motivasi (Z)	0.747	0.737

(Sumber: Data di olah tahun 2023 menggunakan *Smart PLS 4.0*)

Dengan melihat tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai *R-square* untuk variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,816. Sebagai interpretasi bahwa, besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 81,6%, sedangkan sisa 18,4% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada di penelitian ini. Nilai *R-square* untuk variabel Motivasi yaitu 0,747, dimana dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel Motivasi sebesar 74,7%, sedangkan sisa 25,3% lainnya berasal dari variabel luar yang tidak ada di dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

### Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Langkah selanjutnya guna mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang sudah dimiliki adalah dengan pengujian menggunakan menu *Bootstrapping* pada *SmartPLS 4.0*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Original Sample* untuk menentukan arah positif dan negatif suatu hubungan. Untuk memahami signifikansi suatu hubungan dengan melihat nilai *t-statistic* harus melebihi 1,96 atau dapat dilakukan dengan melihat *P-values* yang dengan syarat angka yang dihasilkan tidak melebihi 0,05. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7  
Hasil Path Coefficient

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
Lingkungan Kerja (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0.321	0.315	0.123	2.601	0.01
Kepuasan (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0.31	0.319	0.124	2.492	0.013
Lingkungan Kerja (X1) → Motivasi (Z)	0.488	0.486	0.102	4.795	0
Kepuasan (X2) → Motivasi (Z)	0.439	0.438	0.104	4.223	0
Motivasi (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0.344	0.339	0.115	2.985	0.003

Sumber Data: Kuesioner diolah 2023

Berdasarkan hasil *path coefficient* yang terdapat pada tabel 7 diatas yaitu menunjukkan bahwa seluruh item signifikan terhadap konstruksya dengan nilai *p values* <0.05.

### Pengujian Hipotesis Pengaruh Mediasi

Didalam penelitian ini, untuk mengetahui berhasil atau tidaknya Motivasi dalam memediasi hubungan antara Lingkungan

Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8  
Indirect Effect

	Hubungan Antar Konstruk	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
Pengaruh Tidak Langsung					
H6	X1 -> Z -> Y	0.168	2.275	0.023	Berpengaruh Positif
H7	X2 -> Z -> Y	0.151	2.772	0.006	Berpengaruh Positif

Sumber: Hasil analisa menggunakan *SmartPLS 4.0*

H6: Diketahui nilai t statistics sebesar 2,275 yang lebih besar dari nilai t tabel = 2,01, dan nilai P-Values = 0,023 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , artinya  $H_a$  diterima. Nilai coefficient adalah positif yaitu sebesar 0,168 artinya variabel Motivasi (Z) memberikan pengaruh positif atau meningkatkan pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 16,8%. Dengan demikian hipotesis H6 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel Motivasi (Z).

H7: Diketahui nilai t statistics sebesar 2,772 yang lebih besar dari nilai t tabel = 2,01, dan nilai P-Values = 0,006 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , artinya  $H_a$  diterima. Nilai coefficient adalah positif yaitu sebesar 0,151 artinya variabel Motivasi (Z) memberikan pengaruh positif atau meningkatkan pengaruh dari variabel Kepuasan (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 15,1%. Dengan demikian hipotesis H7 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara Kepuasan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel Motivasi (Z)" diterima.

## PEMBAHASAN

Di dalam bagian pembahasan, peneliti akan mencantumkan sebanyak tujuh pembahasan sesuai dengan jumlah hipotesis yang ada. Masing-masing dari pembahasan tersebut kemudian akan dikaitkan langsung dengan kondisi asli yang terdapat di lapangan dimana penelitian ini dilaksanakan yaitu pada Perumda Aneka Usaha Seger Jombang. Selain itu, peneliti juga akan membandingkan hasil analisis yang telah dilakukan dengan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu terkait dengan penelitian yang sama. Penjabaran tersebut akan di cantumkan sebagai berikut:

### 1. Lingkungan Kerja secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

*Path Coefficient* (tabel 4.12) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan teori yang disampaikan oleh (Indrasari, 2017) bahwa setiap individu yang merasakan lingkungan kerja yang positif mampu memberikan pengaruh tampilan kerjanya ke arah yang lebih baik dan efektif. Dengan adanya perolehan tersebut turut memberikan keyakinan bahwa semua karyawan yang bertugas di Perumda Aneka Usaha Seger Jombang, mempunyai kesan yang baik terhadap lingkungan kerja dimana mereka bertugas.

Lingkungan kerja yang baik harus dikendalikan tidak hanya oleh satu atau sebagian pihak saja, melainkan oleh semua pihak yang ada di lingkungan tersebut. Menjaga lingkungan kerja bukan semata hanya menjaga secara fisik, tetapi hubungan antara personil juga memberikan efek yang signifikan terhadap baik atau buruknya suatu lingkungan kerja. Dengan adanya efek positif tersebut, memberikan arti bahwa semua aspek yang ada berhasil dalam memelihara suasana dan atmosfer yang ada didalam area kerja tetap stabil. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Moulana et al., 2017) juga turut memberikan hasil yang sama bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Kepuasan Kerja secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

*Path Coefficient* (tabel 4.12) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Lie, Tjong Fei dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, 2018) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja berpotensi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan kecintaan terhadap pekerjaan seseorang.

## **3. Lingkungan Kerja secara langsung berpengaruh terhadap Motivasi**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Mikael et al., 2021) juga menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu kondisi kerja yang baik, terutama dilihat dari segi fisik lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja fisik maupun non fisik terpelihara dengan baik maka karyawan

akan termotivasi kerja dalam melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

## **4. Kepuasan Kerja secara langsung berpengaruh terhadap Motivasi**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Lie, Tjong Fei dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, 2018) juga menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi. (Indrasari, 2017), kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya, tingkat kepuasan kerja yang tinggi ditunjukkan dengan sikap positif, sedangkan ketidakpuasan ditunjukkan dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Sehingga dari pendapat tersebut, kepuasan kerja yang didapatkan memunculkan sikap positif, dapat digunakan sebagai alat untuk mengendalikan fungsi-fungsi organisasi yang diharapkan dapat menghasilkan motivasi semakin tinggi.

## **5. Motivasi secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

*Path Coefficient* (tabel 4.12) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan (Josephine & Harjanti, 2017) yang juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi sebagai seperangkat faktor yang menyebabkan seseorang atau karyawan untuk melakukan tugas mereka dengan cara tertentu. Motivasi memiliki potensi untuk menjadi salah satu cara terpenting untuk membentuk kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

## 6. Lingkungan Kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening

Hasil dari tabel 4.13 menyatakan bahwa lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Moulana et al., 2017) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

## 7. Kepuasan Kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening

Hasil dari tabel 4.13 menyatakan bahwa kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lie, Tjong Fei dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, 2018) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

## SIMPULAN

Lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Perumda Aneka Usaha Seger Jombang tergolong pada kriteria yang sangat baik. Adanya pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Aneka Usaha Seger Jombang.

Adanya pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan Perumda Aneka Usaha Seger Jombang. Adanya pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Aneka Usaha Seger Jombang. Adanya pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Perumda Aneka Usaha Seger Jombang. Adanya pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan Perumda Aneka Usaha Seger Jombang.

Adanya pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Aneka Usaha Seger Jombang melalui motivasi sebagai variabel intervening. Adanya pengaruh tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Aneka Usaha Seger Jombang melalui motivasi sebagai variabel intervening.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina (ed.)). lppm@uisu.ac.id
- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17-29. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v13i1.28>
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 01-24. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.295>
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen. In *Pena Inspirasi*.
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Focus*, 2(1), 15-26. <https://doi.org/10.37010/fcs.v2i1.291>
- Effendi, E. F. (2019). Analisis Keterkaitan Store Image, Customer Satisfaction Dan Repurchase Intention (Survei Pada Pelanggan Sjs Plaza). *Jurnal*

- Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(No.1), 372-384.
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Unmuh Ponorogo Press*, 185(1), 26.
- Haryono, S. (2016). Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS, LISREL, PLS. *Badan Penerbit PT. Intermedia Personalia Utama*, 450.
- Huseno. (2016). Kinerja Pegawai. In *Kinerja Pegawai* (hal. 150). Media Nusa Creative.
- Hutabarat, L. M., Sianturi, M., & Sihombing., N. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Pariwisata Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 240-249. <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/355>
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1-85.  
file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (z-lib.org).pdf
- Indrayanti, K. A., Suddin, A., & Widajanti, E. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mekkar dengan Motivasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 17(1), 165-174.
- Jaya, A. T., Manajemen, P. S., Maros, U. M., Kerja, L., Fisik, N., & Karyawan, K. (2022). *Kinerja Karyawan Pada Pt Adira Multi Finance Tbk*, 4, 1-14.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *jurnal AGORA*, 5(3), 1-8.
- Lie, Tjiong Fei dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1-6.
- Mangkunegara, A. P. A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mikael, Sofiyan, Faris, S., & Rostina, C. F. (2021). the Effect of Work Environment and Compensation on Employee Performance With Motivation As Intervening Variable At Pt .... *Dinasti International Journal of Education* ..., 1373-1379. <https://www.dinastipub.org/DIJEMSS/article/view/1066%0Ahttps://www.dinastipub.org/DIJEMSS/article/download/1066/714>
- Moningka, D. C., Wardani, L., Harmoko, Setiabudi, A., & Mulia, D. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi* (L. Susanto (ed.)).
- Moulana, F., Sunuharyo, B., & Utami, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 178-185.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Pengantar. *Universitas Dr. Soetomo*, 58. [http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/PERENCANAAN\\_SDM\\_0.pdf](http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/PERENCANAAN_SDM_0.pdf)
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Sugiyono - 2015.pdf* (hal. 346).
- Syahri, Tampubolon, R., & Priatna, A. (2021). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Sahira Butik Hotel. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 6(3), 1-13.