



PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI UMKM KOPI BUBUK ADINDA G19 KOTA LUBUKLINGGAU

Fitria Descha Rasutra¹, Suyadi², Rudi Azhar³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: 12101010004@mhs.univbinainsan.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* di UMKM Kopi Bubuk Adinda G19 Kota Lubuklinggau. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data yang diolah menggunakan *SmartPLS 3*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t statistik $2,532 > 1,96$. Nilai p value penelitian sebesar 0,012. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t -statistik $1,849 < 1,96$. Nilai p value penelitian sebesar 0,396. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t -statistik $-0,011 > 1,96$. Nilai p value penelitian sebesar 0,970. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai t -statistik $0,032 < 1,96$. Nilai p value penelitian sebesar 0,975. Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai t -statistik $0,029 > 1,96$. Nilai p value penelitian sebesar 0,977.

Kata kunci ; Motivasi; Lingkungan Kerja Fisik; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to examine the influence of Motivation and Physical Work Environment on employee performance, with Job Satisfaction serving as an intervening variable, at UMKM Kopi Bubuk Adinda G19, Lubuklinggau City. A quantitative approach was adopted, and the data were analyzed using SmartPLS 3. The results of this study indicate that motivation affects employee performance with a t -statistic value of $2.532 > 1.96$. The p value of the study is 0.012. The results of the second hypothesis test indicate that the physical work environment does not affect employee performance with a t -statistic value of $1.849 < 1.96$. The p value of the study is 0.396. The results of the third hypothesis test indicate that job satisfaction does not affect employee performance with a t -statistic value of $-0.011 > 1.96$. The p value of the study is 0.970. The results of the fourth hypothesis test indicate that motivation does not affect employee performance through job satisfaction with a t -statistic value of $0.032 < 1.96$. The p value of the study is 0.975. The results of the fifth hypothesis test indicate that the physical work environment does not affect employee performance through job satisfaction with a t -statistic value of $0.029 > 1.96$. The p value of the study is 0.977.

Keywords : Motivation; Physical Work Environment; Job Satisfaction; Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Perusahaan-perusahaan di era modern ini berusaha keras untuk tetap menguasai pangsa pasar, perusahaan dituntut untuk lebih kompetitif dan harus memiliki keunggulan serta daya saing agar

dapat bertahan dalam persaingan bisnis dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia sangat penting karena mereka bertanggung jawab untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja



karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena tercapainya tujuan sangat bergantung pada kinerja karyawan (Silaen et al., 2021). Oleh karena itu, perusahaan perlu mampu mengelola kinerja karyawan, dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya di perusahaan (Shihab et al., 2022). Motivasi penting karena berkaitan dengan bimbingan, sumber daya, dan insentif yang tepat untuk mendorong karyawan bekerja sesuai tujuan (Nadapdap et al., 2022). Lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan, mencakup elemen fisik dan non-fisik yang ada di sekitar mereka (M. Iqbal, 2022). Lingkungan kerja yang mendukung, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja ini berfungsi sebagai variabel mediasi yang juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurmin Arianto dan Ria Septiani dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT AJS”. Mempunyai persamaan dengan penelitian yang dilakukan yaitu tentang motivasi lingkungan kerja fisik, kinerja karyawan, sementara perbedaan dari penelitian ini terletak pada tempat penelitian yang dilaksanakan.

Kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas (Soejarminto & Hidayat, 2023). Motivasi adalah suatu yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya rasa lapar, haus, dan bermasyarakat) (Rahmawati et al., 2021). Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan yang dapat terlihat langsung bentuk fisiknya dan juga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya (Arianto & Septiani, 2021). Selain Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan

kerja juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah serangkaian perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka, baik positif maupun negatif, sebagai hasil dari keterlibatan karyawan dan area kerja mereka, seperti pemahaman tentang perilaku psikologis atau seperti kualitas peran pekerjaan karyawan (M. A. Iqbal et al., 2021)

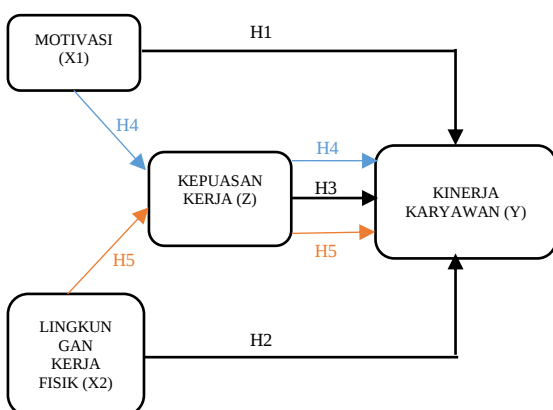
UMKM Kopi Bubuk Adinda G19 Lubuklinggau sudah melakukan upaya untuk memberi motivasi karyawan, yaitu dengan memberikan upah dan gaji yang sesuai dengan pekerjaannya. UMKM Kopi Bubuk Adinda G19 Kota Lubuklinggau juga menyediakan bonus insentif untuk beberapa divisi seperti divisi operasional yaitu pengemasan (packing) dimana jika karyawan dapat memenuhi lebih dari target produknya akan diberikan insentif tambahan. Dan di divisi marketing yakni dibagian penjualan, jika penjualan mencapai omset lebih tinggi dari bulan sebelumnya maka akan diberikan insentif dari omset penjualan tersebut. Namun motivasi karyawan di UMKM ini masih rendah. Hal ini dapat terjadi karna bonus insentif yang dijalankan masih kurang maksimal, variasi dalam memberikan bonus kepada karyawan masih kurang seperti bonus hari raya, bonus prestasi karyawan, dan lain sebagainya masih belum dijalankan. Lingkungan kerja fisik di UMKM Kopi Bubuk Adinda G19 Lubuklinggau sudah menyediakan fasilitas yang cukup baik. Namun, terdapat kekurangan seperti fasilitas printer sering rusak, dan kurangnya peralatan produksi yang menghambat efisiensi kerja. Selain itu, penerangan yang kurang baik di bagian packing mengurangi kenyamanan karyawan, memperlambat pekerjaan, dan meningkatkan kesalahan, sehingga kinerja menjadi kurang efisien dan tujuan organisasi sulit tercapai (Sedarmayanti, 2018). UMKM Kopi Bubuk Adinda G19 Kota Lubuklinggau, memberikan posisi kepada seorang karyawan sesuai kemampuannya, UMKM tidak menyediakan atau menjalankan program kenaikan jabatan atau promosi jabatan.



II. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2022), penelitian kuantitatif merupakan 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 menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Kerangka penelitian menggambarkan alur penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Berikut merupakan gambaran kerangka penelitian yang terdapat pada penelitian ini:



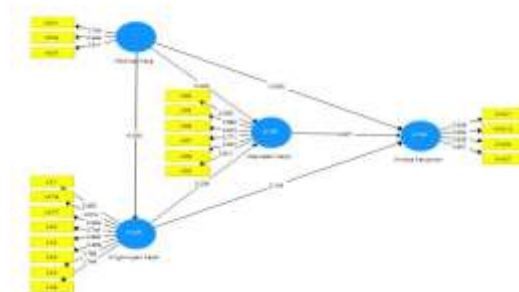
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM Kopi Bubuk Adinda G19 Kota Lubuklinggau sebanyak 56 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Sumber data primer berasal dari hasil penyebaran kuisioner kepada seluruh karyawan UMKM Kopi Bubuk Adinda G19 Kota Lubuklinggau yang berjumlah 56 responden. Pernyataan diukur dengan skala likert. Data diolah dengan menggunakan SmartPLS 3.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Outer Model



Gambar 1. Hasil Outer Loading

Uji Validitas Convergen

Tabel 1. Uji Validitas-Outer Loading Modifikasi

Variabel	Indikator	Motivasi	Lingkungan Kerja Fisik	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi (X1)	MO1	0,754			
	MO3	0,944			
	MO7	0,911			
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	LK1		0,850		
	LK2		0,744		
	LK3		0,899		
	LK4		0,806		
	LK5		0,786		
	LK6		0,744		
	LK16		0,912		
Kepuasan Kerja (Z)	KP4			0,938	
	KP5			0,860	
	KP6			0,815	
	KP7			0,771	
	KP8			0,927	
Kinerja Karyawan (Y)	KNK1				0,926
	KNK2				0,829
	KNK7				0,801
	KNK12				0,904

Sumber: Olah data SmartPLS 3

Hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang terlihat pada gambar 4.3 Dan tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa seluruh indikator-indikator variabel



memiliki nilai loading lebih besar dari 0,7 hal ini berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi sehingga memenuhi convergent validity. Pada tahap pengujian validitas konvergen digunakan nilai outer loading atau loading factor. (Ghozali & Latan, 2015)

Tabel 2. Hasil Analisis Average Variance Extracred (AVE)

Variabel	Average Variace Extrated (AVE)
Motivasi (X1)	0,763
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,695
Kepuasan Kerja (Z)	0,732
Kinerja Karyawan (Y)	0,751

Sumber: Olah Data SmartPLS 3

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE variabel Motivasi memiliki nilai AVE sebesar 0,763, variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai AVE sebesar 0,695, variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai AVE sebesar 0,732 dan variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai AVE sebesar 0,751 dimana dari nilai keempat variabel tersebut yang memiliki nilai AVE terbesar ada pada variabel Motivasi sebesar 0,763 dimana dari nilai tersebut lebih dari $\geq 0,5$. Dengan demikian nilai AVE pada penelitian ini dinyatakan telah memiliki discriminant validity yang baik.

Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan digunakan untuk mamastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten atau konstruk berbeda dengan variabel lainnya. Uji discriminant validity menggunakan nilai cross loading. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminant validity apabila cross loading indikator pada variabelnya yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. (Ghozali & Latan, 2015)

Tabel 3. Cross Loading

Indika tor	Motiv asi	Lingkun gan Kerja Fisik	Kepua san Kerja	Kinerja Karya wan

KNK1	-0,316	0,234	0,092	0,926
KNK1 2	-0,327	0,291	0,197	0,904
KNK2	-0,226	0,112	-0,083	0,829
KNK7	-0,381	0,188	0,199	0,801
KP4	-0,281	0,304	0,938	0,116
KP5	-0,246	0,247	0,860	0,180
KP6	-0,227	0,139	0,815	0,168
KP7	-0,145	0,238	0,771	0,053
KP8	-0,331	0,316	0,927	0,125
KP9	-0,263	0,205	0,811	0,075
LK1	-0,295	0,850	0,319	0,260
LK16	-0,367	0,912	0,344	0,341
LK17	-0,293	0,906	0,315	0,211
LK2	-0,193	0,744	0,121	0,148
LK3	-0,345	0,899	0,266	0,189
LK4	-0,253	0,806	0,161	0,212
LK5	-0,319	0,786	0,121	0,088
LK6	-0,230	0,744	0,107	0,077
MO1	0,754	-0,283	-0,172	-0,320
MO3	0,944	-0,302	-0,313	-0,330
MO7	0,911	-0,338	-0,287	-0,327

Sumber: Olah Data SmartPLS 3

Hasil estimasi cross loading pada tabel 4.69, menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap variabel laten atau konstraknya (X, Z dan Y) lebih besar dari pada nilai cross loading. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten atau konstruk sudah memiliki discriminant validity yang baik yaitu > 0.7 disetiap variabelnya.

Uji Reliabilitas

Uji Composite Reliability

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability $> 0,6$ (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4. Hasil Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0,942
Kinerja Karyawan	0,923
Lingkungan Kerja Fisik	0,948
Motivasi	0,905

Sumber: Olah Data SmartPLS 3

Hasil estimasi dari tabel 5 menunjukkan nilai composite reliability untuk semua variabel laten atau konstruk



berada diatas 0.7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai composite reliability harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory research dan nilai 0.6-0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory research (Ghozali & Latan, 2015).

Uji cronbach's alpha

Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang di ukur dengan melihat nilai cronbach's alpha blok indikator yang mengukur konstruk.

Tabel 6. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja	0,926
Kinerja Karyawan	0,890
Lingkungan Kerja Fisik	0,938
Motivasi	0,840

Sumber: Olah Data SmartPLS 3

Hasil estimasi dari tabel 6, menunjukkan nilai cronbach's alpha untuk semua variabel laten atau konstruk berada diatas 0.6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai composite reliability harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory research dan nilai 0.6 - 0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory research (Ghozali & Latan, 2015).

Inner Model R-Squares

Tabel 7. R-Squares

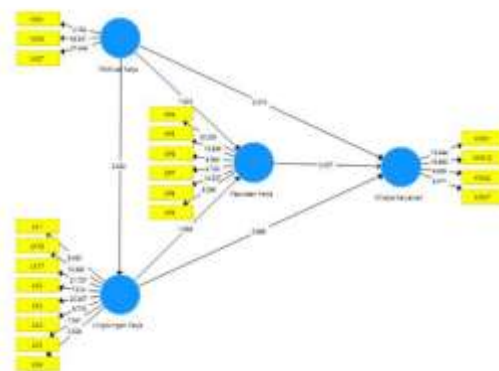
Variabel	R Squares	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,128	0,095
Disiplin Kerja (Z)	0,154	0,105

Punishment (X2)	0,125	0,108
-----------------	-------	-------

Sumber: Olah Data SmartPLS 3

Hasil perhitungan R-Squares untuk setiap variabel laten endogen dapat dilihat pada tabel 4.73, menunjukkan bahwa nilai R-Squares berada pada rentan 0.154. Berdasarkan hal tersebut maka hasil perhitungan R² menunjukkan bahwa R² termasuk dalam lemah (0.154). Untuk menunjukkan kategori model nilai R² yaitu 0.76 (Kuat), 0.33 (Moderate) dan 0.19 (Lemah) (Ghozali & Latan, 2015).

Uji Hipotesis



Sumber: Olah Data SmartPLS 3

Gambar 2 Hasil Bootstrapping

Tabel 8
Pengujian Hipotesis

Hipo Tesis	Sam pel Asli (O)	Rata-rata Sam pel (M)	Stan dar Devi asi (ST DEV)	T Stati stik (O/ST DEV)	P Val Ues
LK (X2)-> KNK (Y)	0,134	0,165	0,153	0,871	0,384
MO (X1) -> KNK (Y)	- 0,323	- 0,332	0,128	2,518	0,012
KP (Z) -> KNK	0,007	- 0,012	0,185	0,038	0,970



(Y)					
LK (X2) -> KP (Z) - > KNK (Y)	0,001	- 0,002	0,053	0,028	0,978
MO (X1) -> KP (Z) - > KNK (Y)	- 0,002	0,012	0,048	0,033	0,974

Sumber: Olah Data SmartPLS 3

Dalam mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis dapat dilihat melalui penjelasan dibawah ini:

1. Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dari nilai sampel asli sebesar -0.323 dan t statistik $2.518 < 1.96$. Nilai p value penelitian sebesar 0.012 memenuhi standar karena lebih kecil dari 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis tersebut diterima.
2. Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dari nilai sampel asli sebesar 0.134 dan t statistik $0.871 < 1.96$. Nilai p value penelitian sebesar 0.384 tidak memenuhi standar karena lebih besar dari 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis tersebut ditolak.
3. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung dari nilai sampel asli sebesar 0.007 dan t statistik $0.038 > 1.96$. Nilai p value penelitian sebesar 0.970 juga tidak memenuhi standar karena lebih besar dari 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis tersebut ditolak.

4. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini didukung dari nilai sampel asli sebesar -0.002 dan t statistik $0.033 < 1.96$. Nilai p value penelitian sebesar 0.974 tidak memenuhi standar karena lebih besar dari 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis tersebut ditolak.
5. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini didukung dari nilai sampel asli sebesar 0.001 dan t statistik $0.028 > 1.96$. Nilai p value penelitian sebesar 0.978 juga tidak memenuhi standar karena lebih besar dari 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis tersebut ditolak.

B. Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dari nilai sampel asli sebesar -0.323 dan t statistik $2.518 > 1.96$, Nilai p value penelitian sebesar 0.012 memenuhi standar karena lebih kecil dari 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis tersebut diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawan (2020) yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Motivasi pada koefisien path terhadap kinerja karyawan sebesar 0.399 ($p=0.000<0.05$) yang menunjukan adanya pengaruh positif. Ini menunjukan bahwa motivasi karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas – Kalimantan Tengah mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

Hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif



terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, berfokus pada pencapaian tujuan, dan meningkatkan produktivitas mereka. Hasil ini juga menegaskan pentingnya UMKM Kopi Bubuk Adinda G19 untuk menciptakan strategi yang dapat meningkatkan motivasi, misalnya dengan menyediakan program pelatihan, memberikan penghargaan atas pencapaian, dan memperhatikan kebutuhan karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dari nilai sampel asli sebesar 0.134 dan t statistik $0,871 < 1.96$. Nilai p value penelitian sebesar 0.384 tidak memenuhi standar karena lebih besar dari 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis tersebut ditolak. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hartati et al., (2020) yang berjudul 'Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan lingkungan Kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka' (Sakinah & Palupi, 2024) yang berjudul. Hasil uji hipotesis menyatakan menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung dari nilai hasil uji parsial dengan kosntanta $0.441 > 0.05$, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan atau variasi dalam lingkungan kerja fisik, baik aspek fisik seperti kenyamanan fasilitas maupun aspek non-fisik seperti hubungan sosial atau budaya kerja, tidak secara langsung berdampak pada tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain seperti motivasi, keterampilan individu, gaya kepemimpinan, atau kebijakan penghargaan mungkin memiliki peran yang lebih dominan dalam

menentukan kinerja dibandingkan lingkungan kerja fisik.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dari nilai sampel asli sebesar 0.007 dan t statistik $0.038 < 1.96$. Nilai p value penelitian sebesar 0.970 tidak memenuhi standar karena lebih besar dari 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis tersebut ditolak. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bague et al., (2024) yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KC Pare-Pare Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*" yang berjudul. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung dari nilai hasil uji hipotesis sebesar -0.395 dan nilai p -value sebesar 0.257 lebih dari 0.05 sehingga dapat diartikan kepuasan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan.

Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, baik terkait dengan lingkungan kerja, penghargaan, hubungan antar kolega, maupun keseimbangan kerja-hidup, tidak secara langsung berdampak pada pencapaian kinerja mereka.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini didukung dari nilai sampel asli sebesar -0.002 dan t statistik $0.033 < 1.96$. Nilai p value penelitian sebesar 0.974 tidak memenuhi standar karena lebih besar dari 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis tersebut ditolak.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nadapdap et al., (2022) yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja



sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Pabrik Sepatu di Surabaya”. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistics $0.456 < 1.96$ dan p-value $0.649 > 0.05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi berpotensi meningkatkan kepuasan kerja, hal tersebut tidak cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan secara langsung. Dalam konteks ini, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memainkan peran sebagai perantara yang efektif dalam hubungan antara motivasi dan kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini didukung dari nilai sampel asli sebesar 0.001 dan t statistik $0.028 > 1.96$. Nilai p value penelitian sebesar 0.978 juga belum memenuhi standar karena lebih besar dari 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis tersebut ditolak. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bague et al., (2024) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri KC Pare-Pare Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai p-value $0.910 > 0.05$ sehingga dapat diartikan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja fisik dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja, hal tersebut tidak cukup kuat untuk mendorong

peningkatan kinerja karyawan secara langsung melalui jalur kepuasan kerja.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Untuk pengujian hipotesis pertama dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga dapat diketahui bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat dapat diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
5. Hasil pengujian hipotesis kelima dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

V. SARAN

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu:

1. Perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi karyawan melalui program penghargaan, pengakuan, serta peningkatan kesempatan pengembangan diri dan karir. Motivasi karyawan yang tinggi akan membuat kinerja karyawan lebih maksimal, dan menjaga kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan.
2. Perusahaan perlu lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja karyawan merupakan faktor penting yang harus di perhatikan, lingkungan kerja yang baik dan nyaman, akan membuat karyawan bekerja lebih efektif, kurang



nyaman nya lingkungan kerja akan mengganggu kinerja karyawan, dan menurunkan produktifitas.

3. Bagi Penelitian selanjutnya, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menambahkan variabel dan indikator lain sehingga hasil penelitian lebih menyeluruh dan diharapkan dapat melakukan pengujian dengan model yang lebih sempurna dan lebih dikembangkan, sehingga hasil penelitian dapat lebih memberi gambaran yang lebih baik lagi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. AJS. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 302–315.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square; Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0; Untuk Penelitian Empiris* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Iqbal, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 1(4).
- Iqbal, M. A., Saluy, A. B., & Hamdani, A. Y. (2021). The Effect Of Work Motivation And Work Environment On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (At PT ICI Paints Indonesia). *Dinasti International journal Of Education Management And Social Science*, 2(5). <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i5>
- 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>
- Rahmawati, R., Mitariani, N. W. E., Cempaka, N. P., & Atmaja, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomaret CO Cabang Nangka. *Jurnal EMAS*, 3.
- Sedarmayanti. (2015). *Tata Kerja dan Produktivitas kerja; Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. CV. Mandar Maju.
- Shihab, M. R., Prahawati, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3).
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan* (1st ed.). Penerbit Windina Bhakti Persada Bandung.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(1). <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.