

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi pada Karyawan PT. Capung Indah Abadi Magelang)**

Wanda Nurulita

wandanurullita26@gmail.com

Fitri Rahmawati

fitrirahma@umpwr.com

Dedi Runanto

dedirunanto@umpwr.ac.id

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO

ABSTRAK

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan mampu bekerja sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Capung Indah Abadi Magelang dengan jumlah 95 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 95 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dinilai dengan skala *likert* yang masing-masing sudah diuji coba dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan *Hierarchical Regression Analysis* dengan alat bantu *software* SPSS 26.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (3) motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, (4) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, (6) kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, (7) kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

A. PENDAHULUAN

Persaingan dunia bisnis pada masa kini membutuhkan perubahan di segala sektor, agar perusahaan mampu bertahan dan bersaing. Oleh karena itu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, memiliki produktivitas yang tinggi dan berkualifikasi sehingga mampu menghasilkan suatu kinerja yang optimal (Kasmir, 2019:1). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. (Kasmir, 2019:189)

Kinerja menurut Mangkunegara (2021:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2021:67) menyatakan indikator kinerja yang dapat dinilai dari karyawan, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Solihatun *et.al.*(2021) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

Motivasi menurut Hasibuan (2019:143) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Kasmir (2019:190) menyatakan bahwa jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Sutrisno (2020:181) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Afandi (2018:65) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan rasa aman memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Selain faktor motivasi dan lingkungan kerja, hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2019:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Afandi (2018:33) menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Solihatun *et. al.* (2021) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan meningkat.

PT. Capung Indah Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri farmasi obat herbal yang beralamat di Jalan Raya Magelang-Purworejo KM. 12, Tanggulejo,

Kecamatan Tempuran, Kabupaten Magelang memiliki karyawan berjumlah 95 orang. Perusahaan ini selalu berusaha mengembangkan dan berinovasi untuk menciptakan ramuan tradisional bagi kesehatan konsumen sebagai alternatif pengobatan untuk meminimalisir penggunaan bahan kimia dan dapat memenuhi kebutuhan seluruh lapisan masyarakat baik lokal maupun global dengan harga yang terjangkau. Berdasarkan informasi yang diterima dari pihak *General Manager (GM)* PT. Capung Indah Abadi pada bulan Maret 2022, menjelaskan bahwa PT. Capung Indah Abadi mengalami permasalahan kinerja karyawan yang rendah. Hal ini terlihat dari hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan harapan perusahaan terkait dengan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang cukup lama sehingga belum bisa memenuhi target pencapaian produksi secara kuantitas (jumlah) secara optimal.

Fenomena lain yang muncul adalah masih rendahnya motivasi dalam diri karyawan PT. Capung Indah Abadi Magelang. Hal ini disebabkan karena karyawan yang berprestasi kurang mendapat pengakuan, penghargaan dan bonus dari perusahaan. Selain itu, minimnya kesempatan yang didapat karyawan untuk pengembangan diri karena jarang ada pelatihan yang diadakan oleh perusahaan kepada karyawan membuat karyawan belum bisa menunjukkan keterampilan yang dimiliki. Fenomena terkait lingkungan kerja, perusahaan belum begitu memperhatikan kenyamanan kerja karyawannya. Hal tersebut dapat dilihat dari suara bising di lingkungan tempat kerja PT. Capung Indah Abadi Magelang yang disebabkan oleh mesin produksi seperti boiler dan mesin strip obat sangatlah mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Demikian juga dalam segi kepuasan kerja, masih ada karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena besarnya gaji yang diperoleh tidak sesuai dengan besarnya beban dan tanggung jawab pekerjaannya. Selain itu, sulitnya kesempatan yang dimiliki karyawan untuk memperoleh promosi jabatan menjadi penyebab karyawan kurang puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang **berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Capung Indah Abadi Magelang).**

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2021:67), kinerja adalah hasil kerja keras secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Edison, *et.al* (2019:190) mengartikan kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu yang berdasarkan pada ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya.

b. Motivasi

Menurut Hasibuan (2019:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan, mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hasil yang maksimal. Motivasi dikatakan sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Siagian, 2009:102).

c. Lingkungan Kerja

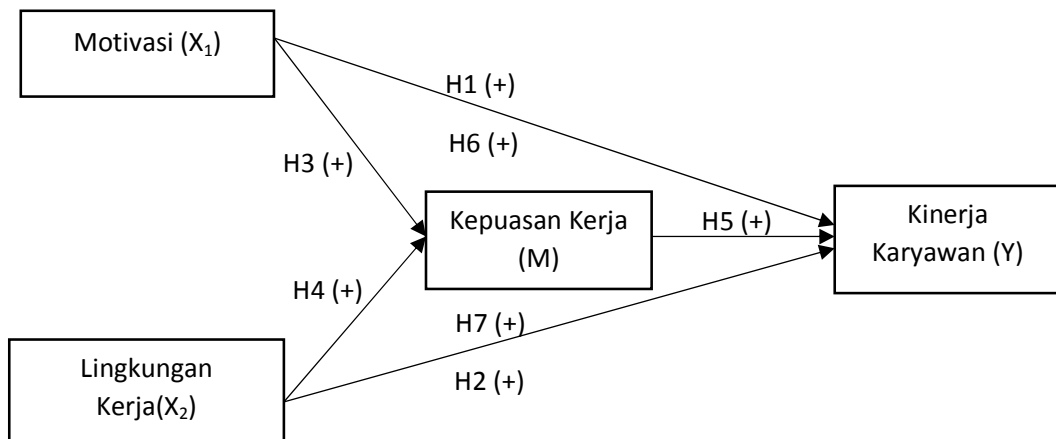
Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (1982:183) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Contohnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Sedarmayanti (2018:21), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2006:243). Robbins & Judge (2016:46) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi dan karakteristiknya. Menurut Hasibuan (2019:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

2. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

—————> = Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (M)

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:191), hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan terdapat pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, bahwa jika seorang karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Cahyaningrum dan Budiarmo (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_1 = Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kasmir (2019:192) menjelaskan hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang menyatakan jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan keamanan maka akan membuat suasana kerja kondusif, sehingga dapat meningkatkan kinerja seseorang.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian Radha & Hasan (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_2 = Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasibuan (2019:143) menjelaskan hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja, bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian Yulia, *et. al.* (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_3 = Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Busro (2017:303) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan mampu memberikan manfaat yang besar bagi seluruh karyawan termasuk disini adalah kepuasan

kerja. Menurut Luthans (2006:246), apabila kondisi kerja bagus (lingkungan kerja bersih, lingkungan menarik), maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian Hastuti *et. al.* (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 = Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:192), hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan yaitu kepuasan merupakan perasaan senang, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka hasil kinerjanya pun akan baik.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian Lantara (2017), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5 = Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasibuan (2019:143) mengemukakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan pekerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja (Afandi, 2018:33).

Hal ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Lantara (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6 = Kepuasan kerja memediasi hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Busro (2017:305) menyatakan bahwa ketika lingkungan kerja baik maka kepuasan kerja meningkat, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Afandi

(2018:66) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Bayu (2017) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja positif memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:
H7= Kepuasan kerja memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja keras secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021:67). Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2021:67) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab

b. Motivasi (X1)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2019:143). Indikator motivasi kerja menurut Maslow dalam Hasibuan (2019:154) yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

c. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Afandi, 2018:65). Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:71) yaitu pencahayaan, warna, suara, dan udara

d. Kepuasan Kerja (M)

Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2006:243). Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006:243) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan (supervisi), rekan kerja.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2019:1), suatu instrumen disebut valid jika instrumen tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika memiliki nilai *pearson correlation* melebihi 0,3 (Sugiyono, 2019:180).

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa nilai *Pearson Correlation* per item pertanyaan bernilai positif dan lebih dari r -min (0,3), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut adalah valid. Artinya bahwa butir pertanyaan dalam kuesioner dapat mengukur variabel penelitian dengan tepat.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Reliabilitas tiap butir pertanyaan dalam instrumen kuesioner akan diuji dengan uji statistik Cronbach's Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,7 (Nunnally dalam Ghozali, 2018:46).

Berdasarkan uji reliabilitas, diketahui bahwa semua butir pernyataan menghasilkan nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel. Artinya, butir pertanyaan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi X_1 ke Y

Model	Standardized Coefficient Beta (b)	Signifikansi (p value)	Keterangan
$X_1 \rightarrow Y$	0,477	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,477 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p\text{-value} < 0,005$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan PT. Capung Indah Abadi Magelang maka kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi yang dimiliki karyawan PT. Capung Indah Abadi Magelang menunjukkan bahwa karyawan tersebut mempunyai dorongan kerja yang tinggi karena perusahaan telah memenuhi kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan rasa aman. Sehingga hal tersebut menjadi motivasi bagi karyawan di dalam melakukan aktivitas pekerjaannya di PT. Capung Indah Abadi Magelang. Dengan demikian, karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan berdampak pada kualitas pekerjaan mereka dan akan meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Cahyaningrum dan Budiarmo (2021) dan Bayu (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Tabel 2

Hasil Analisis Regresi X_2 ke Y

Model	Standardized Coefficient Beta (b)	Signifikansi (p value)	Keterangan
$X_2 \rightarrow Y$	0,573	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 2 diketahui bahwa nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,573 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja di PT. Capung Indah

Abadi Magelang maka kinerja karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman ini turut diperhatikan oleh PT. Capung Indah Abadi Magelang yang mencakup pencahayaan yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, suhu udara yang sejuk di ruang kerja karena adanya fasilitas AC dan kipas angin di setiap ruang kerja akan memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nuraldy (2021) dan Radha Radha (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. H3: Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi X_1 ke M

Model	Standardized Coefficient Beta (b)	Signifikansi (p value)	Keterangan
$X_1 \rightarrow M$	0,552	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis regresi tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien regresi motivasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (M) sebesar 0,552 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan hipotesis ketiga (H3) diterima, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan PT. Capung Indah Abadi Magelang maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja karyawan PT. Capung Indah Abadi Magelang yang tinggi didukung dengan terpenuhinya kebutuhan fisiologis, rasa aman dan sosial karyawan PT. Capung Indah Abadi Magelang sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Yulia, *et. al.* (2017) dan Hastuti, *et. al.* (2021) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi X_2 ke M

Model	Standardized Coefficient Beta (b)	Signifikansi (p value)	Keterangan
$X_2 \rightarrow M$	0,593	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: Data promer diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis regresi tabel 4 diketahui bahwa nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (M) sebesar 0,593 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Diterimanya hipotesis keempat menunjukkan apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan PT. Capung Indah Abadi Magelang baik maka kepuasan kerja yang karyawan rasakan juga semakin tinggi. Hal ini dapat dilihat ketika kondisi lingkungan kerja karyawan yang nyaman seperti pencahayaan yang memadai dan suhu udara yang sejuk karena adanya fasilitas AC di setiap ruang kerja membuat kondisi lingkungan kerja representatif di dalam meningkatkan kenyamanan kerja karyawan. Adanya lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Yulia *et. al.* (2017) dan Hastuti *et. al.* (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

5. H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

Tabel 5

Hasil Analisis Regresi M ke Y

Model	Standardized Coefficient Beta (b)	Signifikansi (p value)	Keterangan
M → Y	0,647	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 5 diketahui bahwa nilai koefisien regresi kepuasan kerja (M) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,647 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima (H5) diterima, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diterimanya hipotesis kelima pada penelitian ini menunjukkan bahwa seseorang yang merasa puas terhadap pekerjaannya dapat meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja karyawan PT. Capung Indah Abadi Magelang yang tinggi berasal dari rasa puas mereka kepada pihak atasan karena memberikan dukungan kepada karyawan terkait tugas yang diberikan. Selain itu, karyawan merasa puas terhadap rekan kerja karena selalu menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Dengan demikian, semakin puas karyawan dengan pekerjaannya maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini

sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Lantara (2017) dan Hastuti (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

6. H6: Kepuasan kerja memediasi hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6
Perbandingan Nilai Koefisien Regresi dan Signifikansi

Model	Standardized Coefficients Beta (b)	Signifikansi (p value)	Keterangan
$X_1 \rightarrow Y$	0,477	0,000	<i>Partial mediation, significantly different from zero</i>
$X_1 + M \rightarrow Y$	0,240	0,000	

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil perbandingan nilai koefisien regresi dan signifikansi pada tabel 6 dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,477 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). Setelah diregresi bersama kepuasan kerja (M) seperti yang terlihat pada tabel 4, nilai koefisien pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan mengalami penurunan menjadi 0,240 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). Artinya kepuasan kerja memediasi secara *partial mediator*, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja mampu memediasi motivasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan PT. Capung Indah Abadi Magelang yaitu dengan cara memberikan dorongan semangat kerja untuk bekerja lebih baik, diyakini mampu menciptakan kepuasan kerja pada karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Karyawan yang merasa puas atas apa yang diberikan oleh pihak perusahaan maka akan memiliki dorongan dan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Lantara (2017) dan Hastuti (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

7. H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 7
Perbandingan Nilai Koefisien Regresi dan Signifikansi

Model	Standardized Coefficients Beta (b)	Signifikansi (p value)	Keterangan
$X_2 \rightarrow Y$	0,573	0,000	<i>Partial mediation, significantly different from zero</i>
$X_2 + M \rightarrow Y$	0,324	0,010	

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil perbandingan nilai koefisien regresi dan signifikansi pada tabel 7, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,573 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). Setelah diregresi bersama kepuasan kerja (M) seperti yang terlihat pada tabel 11, nilai koefisien pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan mengalami penurunan menjadi 0,324 dengan nilai signifikansi 0,010 ($p\text{-value} < 0,05$). Artinya kepuasan kerja memediasi secara *partial mediation*, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada PT. Capung Indah Abadi Magelang maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman di PT Capung Indah Abadi Magelang didukung dengan penerangan yang sesuai kebutuhan serta penataan lampu yang baik di ruang kerja dan pengaturan suhu ruangan yang sejuk karena tersedianya fasilitas AC dan kipas angin di setiap ruang kerja juga membuat kondisi lingkungan kerja di PT. Capung Indah Abadi Magelang sangat representatif di dalam meningkatkan kenyamanan kerja karyawan, sehingga karyawan akan merasa puas dengan lingkungan kerja perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menguatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Nurul Fathonah (2017) dan Bayu (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja positif memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan:

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alex S, Nitisemito. 1982. *Manajemen Personalia., Cetakan ke-3*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Baron, RM., dan Kenny, D.A, 1986. The moderator-moderator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and social psychology*, 51 (6): 1173-1182
- Cahyaningrum dan Budiarmo. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 8, No.3. Hal 1-15
- Edison Emron, Yohny A, dan Imas K. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfa Beta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, Bayu dan Corry, Yohana. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Life Insurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*. Vol. 5. No. 1
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastuti, et. al. 2021. The Effect of Motivation and Work Environment on Performance Through Work Satisfaction as *Intervening* Variable on Public Health Center Employees in Mamuju District. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*. Vol. 9
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Lantara, Arya. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITC). *E-Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Vol. 10, No.2.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Nuraldy. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Bangun Jaya Persada Jakarta. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 15, No. 2 Hal 80-86
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1*, Cetakan 17. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solihatun, *et. al.* 2021. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. *Derivatif Jurnal Manajemen*. Vol. 1. No. 1
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.