

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KANTOR
UPTD PEPENDA SIBOLGA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

NAMA : FRISSYLIA ALDHILA
NPM : 2105160101
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 21 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : FRISSYLIA ALDHILA
N P M : 2105160101
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR UPTD PERENDA SIBOLGA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Dr.RADIMAN,S.E.,M.Si)

Penguji II

(MUHAMMAD ARIF,S.E.,M.M)

Pembimbing

(Dr.H.RAHMAD BAHAGIA.S.E.,M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si, CMA, CAK, Assec. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)

Sekretaris



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

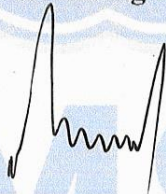
Tugas Akhir ini disusun oleh:

NAMA : FRISSYLIA ALDHILA
N.P.M : 2105160101
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR
UPTD PEPENDA SIBOLGA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, Maret 2025

Pembimbing Skripsi



Dr. H. RAHMAD BAHAGIA., SE., M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Lengkap : Frissylia Aldhila
N.P.M : 2105160101
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Dr.H.Rahmad Bahagia,SE.,M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Fenomena baru	23/11-24	
Bab 2	Teori teori yg berbau dengan variabel	23/11-24	
Bab 3	- In di kata. Indikator - Karakteristik Responden	23/11-24	
Bab 4	Tingkat Jawaban Responden.	17/3-25	
Bab 5			
Daftar Pustaka	Menjelas	17/3-25	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACE	20/3-21	

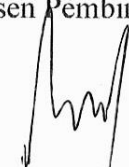
Medan, 2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi



(Jasman Sariffudin Hasibuan,SE.,M.Si)

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing



(Dr.H.Rahmad Bahagia.,SE.M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Frissylia Aldhila
NPM : 2105160101
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor UPTD Penda Sibolga Bapenda Provsu

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Januari 2025
Pembuat Pernyataan



FRISSYLIA ALDHILA

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR UPTD PEPENDA SIBOLGA

**FRISSYLIA ALDHILA
2105160101**

Prodi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada pegawai UPTD PEPENDA Sibolga, dengan pendekatan penelitian asosiatif, dan teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner, adapun teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel sensus (jenuh) yaitu sebanyak 33 responden dan menggunakan teknik analisis jalur menggunakan aplikasi SEM PLS versi 4.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD PEPENDA Sibolga, artinya ketika perusahaan meningkatkan penerapan Lingkungan Kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD PEPENDA Sibolga, artinya ketika perusahaan meningkatkan penerapan motivasi kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada UPTD PEPENDA Sibolga, artinya ketika perusahaan meningkatkan penerapan Lingkungan Kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada UPTD PEPENDA Sibolga, artinya ketika perusahaan meningkatkan penerapan motivasi kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD PEPENDA Sibolga, artinya ketika perusahaan meningkatkan penerapan Kepuasan Kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai, Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada UPTD PEPENDA Sibolga Dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada UPTD PEPENDA Sibolga

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

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE IN THE OFFICE UPTD PEPENDA SIBOLGA

FRISSYLIA ALDHILA

2105160101

***Master of Management Study Program, Faculty of Economics and Business,
UMSU***

This study is a study conducted to test and analyze the Influence of Work Environment and Motivation on Employee Performance with Work Satisfaction as an Intervening Variable on UPTD PEPENDA Sibolga employees, with an associative research approach, and data collection techniques by distributing questionnaires, while the sampling technique uses a census sampling technique (saturated) which is 33 respondents and uses a path analysis technique using the SEM PLS version 4 application.

Based on the results of the study, it was concluded that the Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance at UPTD PEPENDA Sibolga, meaning that when the company increases the implementation A good work environment will improve employee performance, Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance at UPTD PEPENDA Sibolga, meaning that when the company increases the implementation of good work motivation, it will improve employee performance, Work Environment has a positive and significant effect on Job Satisfaction at UPTD PEPENDA Sibolga, meaning that when the company increases the implementation of a good Work Environment, it will improve employee performance

, Work Motivation has a positive and significant effect on Job Satisfaction at UPTD PEPENDA Sibolga, meaning that when the company increases the implementation of good work motivation, it will improve employee performance, Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance at UPTD PEPENDA Sibolga, meaning that when the company increases the implementation of good Job Satisfaction, it will improve employee performance, Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance with job satisfaction as a moderating variable at UPTD PEPENDA Sibolga And Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance with job satisfaction as a moderating variable at UPTD PEPENDA Sibolga

Keywords: Employee Performance. Job Satisfaction, Work Environment and Work Motivation

KATA PENGANTAR



Assalamua'laikum Warohmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Kantor UPTD PEPENDA Sibolga”** dengan baik dan penuh dengan suka cita. Penyusunan tugas akhir ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam menyelesaikan studi program sarjana S1 jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Shalawat dan salam atas junjungan Rasul Allah Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahilliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini. Di dalam penulisan tugas akhir ini penulis sadar akan keterbatasan dan kemampuan yang ada, namun walaupun demikian penulis sudah berusaha agar tugas akhir ini sesuai yang diharapkan dan penulis menyadari bahwa tanpa bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak yang terkait maka tugas akhir ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada ayah dan ibu yang telah

mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan tugas akhir ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis, serta saya berterima kasih kepada :

1. Cinta pertama dan panutanku, Papa Solobianto Manurung dan pintu surgaku Mama Siti Asrah Tanjung. Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih sayang yang di berikan. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Semoga papa dan mama sehat, panjang umur dan bahagia selalu.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. H. Januri, S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
8. Bapak Dr. Rahmad Bahagia, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing saya yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang membantu penulis menyelesaikan tugas akhir ini
9. Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff dan pegawai yang telah membantu penulis baik selama masa pendidikan maupun dalam penyusunan tugas akhir.
10. Kepada ketiga saudara saudaraku.kakak Vivi Rahma Manurung S.Ak dan kedua adikku Alysah Oktavia Manurung dan Syifa Amanda Manurung Terima kasih atas doa dan dukungan yang diberikan kepada penulis.
11. Kepada seseorang yang telah hadir di tengah tengah penulisan skripsi penulis.Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis.Telah menjadi rumah,mendukung ,menghibur dalam kesedihan,mendengar keluh kesah,memberikan semangat untuk tidak menyerah.Semoga Allah memberikan keberkahan dalam segala hal yan kita lalui.
12. Kepada teman seperjuangan saya.Azly Anggraini Nst,Suhaila Annisa.Terima kasih telah mendengarkan keluh kesah penulis di setiap saat,berkontribusi dalam penulisan skripsi ini,memberikan dukungan satu

sama lain, semangat, tenaga. Terima kasih telah menjadi bagian dalam perjalanan penyusunan penulis hingga penyusunan skripsi ini selesai.

13. Kepada teman teman-teman angkatan 2021 Manajemen. Terima kasih atas suka dan duka yang telah dilalui, semoga kita semua menjadi orang yang sukses.

14. Kepada seluruh staf dan pegawai UPTD Penda Sibolga Bapenda. Terimakasih telah berkontribusi dalam penulisan skripsi ini.

Penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang telah membaca tugas akhir ini demi perbaikan-perbaikan kedepannya dan untuk penyempurnaan tugas akhir ini dimasa yang akan datang. Semoga tugas akhir ini dapat menambah dan memperluas pengetahuan terutama bagi penulis dan pembaca lainnya.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua bantuan yang diberikan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, November 2024

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Rumusan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN TEORI	9
2.1. Uraian Teori	9
2.1.1. Kinerja Pegawai	9
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai	9
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja	10
2.1.1.3. Faktor-faktor Kinerja	13
2.1.1.4. Indikator Kinerja	16
2.1.2. Kepuasan Kerja	18
2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja	18
2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja.....	20
2.1.2.3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	22
2.1.2.4. Indikator Kepuasan Kerja	24
2.1.3. Lingkungan kerja	26
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan kerja.....	26
2.1.3.2. Manfaat Lingkungan kerja	26
2.1.3.3. Indikator Lingkungan kerja	27
2.1.4. Motivasi Kerja.....	29
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	29
2.1.4.2. Manfaat Motivasi Kerja.....	30
2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	32

2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja	34
2.2. Kerangka Konseptual	38
2.3. Hipotesis.....	44
BAB 3 METODE PENELITIAN	46
3.1. Pendekatan Penelitian	46
3.2. Definisi Operasional.....	46
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	48
3.4. Populasi dan Sampel	49
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.6. Teknik Analisis Data.....	51
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Observasi Pra Riset.....	4
Tabel 3.1 Indikator Kinerja	46
Tabel 3.2 Indikator Kepuasan Kerja	47
Tabel 3.3 Indikator Lingkungan kerja.....	47
Tabel 3.4 Indikator Motivasi Kerja.....	48
Tabel 3.5 Jadwal dan Waktu Penelitian	48
Tabel 3.6 Jumlah Populasi	49
Tabel 3.7 Skala Pengukuran.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.....	38
Gambar 2.2 Hubungan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai.....	39
Gambar 2.3 Hubungan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	40
Gambar 2.4 Hubungan Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja	40
Gambar 2.5 Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	41
Gambar 2.6 Kerangka konseptual	44
Gambar 3.1 Model Struktural PLS.....	52
Gambar 3.2 Model Analisis Persamaan Struktural	56

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah terkait kinerja pegawai. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam pegawai itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri. Menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:, Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Gaya lingkungan kerja, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin kerja. Adapun dalam penelitian ini saya memilih faktor lingkungan kerja, Motivasi, dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Rahmawati, Swasto & Prasetya, 2014). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri (Rahmawati, Swasto & Prasetya, 2014). Adapun untuk mengukur lingkungan kerja digunakan ukuran seperti suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

Selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja, Motivasi secara sederhana merupakan yang membuat seseorang mengarahkan upaya dan energi nyata dari apa yang telah mereka lakukan (Sembiring et al., 2021). Motivasi adalah hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan, menurut (Saputro & Nuvriasari, 2022), Motivasi adalah salah satu faktor penting dalam memberikan kontribusi terhadap usaha mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan yang diharapkan (Handayani et al., 2021). Dengan adanya motivasi yang tinggi dalam diri pegawai diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor intern yang

berasal dari dalam diri pegawai seperti hasrat dan keinginannya untuk hidup mendapatkan pengakuan dan mendapat penghargaan, serta faktor dari luar yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi, supervisi dan jaminan kerja (Mujiatun, 2017). Dalam menilai dan mengukur motivasi pegawai digunakan beberapa indikator yaitu kebutuhan fisiologis , kebutuhan rasa aman , kebutuhan untuk disukai , kebutuhan harga diri dan kebutuhan pengembangan diri (Bodroastuti et al., 2018).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sisi afektif atau emosi. Menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya, dengan demikian kepuasan kerja dapat berarti sebuah rasa yang muncul akibat dari harapan yang tercapai pada saat melakukan pekerjaan. Menurut (Umam, 2012) mengatakan Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada pegawai yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Adapun menurut (Robbins & Judge, 2017), bahwa indikator kepuasan kerja yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor UPTD PEPENDA Sibolga adalah instansi pendapatan daerah yang berada di Kota Sibolga, Sumatera Utara. Instansi

ini memberikan pelayanan masyarakat untuk pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor, Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor dan Pajak Air Permukaan dan Sumbangan Pihak Ketiga.

Tabel 1.1. Data Kinerja Terkait Realisasi Penerimaan PAD pada UPTD PEPENDA SIBOLGA Tahun 2023-2024 (dalam 000)

Jenis Penerimaan	2023			2024		
	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
Pajak Kendaraan Bermotor	10.747.596	10.437.531	97,12%	10.168.770	10.728.456	105%
Pajak Air Permukaan Umum	117.600	97.276	82,7%	130.528	100.049	76,65%
Pendapatan Denda Pajak Kendaraan Bermotor	1.079.622	117.967	10,96%	21.405.876	245.263	23,44%

Sumber : UPTD PEPENDA SIBOLGA (2025, diolah)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat kinerja pada UPTD PEPENDA Sibolga Selama 2 (dua) tahun terakhir dimana terdapat fenomena pada penerimaan pajak air dan permukaan umum tahun 2023 tingkat efektifitas sebesar 82,7% kemudian mengalami penurunan di tahun 2024 menjadi 76,65%, kemudian pada pendapatan denda pajak kendaraan bermotor dimana pencapaian target tahun 2023 hanya sebesar 10,96% dari target, dan pendapatan denda pajak kendaraan bermotor dimana pencapaian target tahun 2024 hanya sebesar 23,44% dari target yang ditetapkan, hal ini menunjukkan masih rendahnya kinerja dalam hal penerimaan pajak air permukaan umum dan pendapatan denda pajak kendaraan bermotor di UPTD PEPENDA Sibolga.

Adapun hasil observasi awal yang dilakukan bahwa ditemukan fenomena bahwa mayoritas pegawai mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja, terkait dengan kebisingan dimana beberapa pegawai merasa terganggu atas kebisingan

kendaraan karena kantor berada dekat dengan jalan raya, kemudian terkait dengan motivasi pegawai merasa instansi jarang memberikan motivasi kepada pegawai yang bekerja di instansi tersebut terkait tunjangan dan insentif bulanan yang tidak ada sehingga menurunkan semangat kerja pegawai.

Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Kantor UPTD PEPENDA Sibolga”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada Kantor UPTD PEPENDA Sibolga adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga mengakibatkan masih adanya pegawai yang merasa terganggu dalam bekerja.
2. Lokasi kantor yang dekat dengan jalan raya menimbulkan kebisingan yang mengganggu
3. Penurunan kinerja pegawai karena tunjangan dan insentif bulanan yang tidak ada.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor UPTD PEPENDA Sibolga?

2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor UPTD PEPENDA Sibolga?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor UPTD PEPENDA Sibolga?
4. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor UPTD PEPENDA Sibolga?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor UPTD PEPENDA Sibolga?
6. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang di mediasi kepuasan kerja pegawai Kantor UPTD PEPENDA Sibolga?
7. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai yang di mediasi kepuasan kerja pegawai Kantor UPTD PEPENDA Sibolga?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor UPTD PEPENDA Sibolga
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor UPTD PEPENDA Sibolga
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor UPTD PEPENDA Sibolga

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor UPTD PEPENDA Sibolga
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor UPTD PEPENDA Sibolga
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang di mediasi kepuasan kerja pegawai Kantor UPTD PEPENDA Sibolga
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai yang di mediasi kepuasan kerja pegawai Kantor UPTD PEPENDA Sibolga

1.5 Manfaat penelitian

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan. Serta, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata-1 Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

b. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan Sumber Daya Manusia di Kantor UPTD PEPENDA Sibolga

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan agar dijadikan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan

sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai yang di mediasi kepuasan kerja pada Kantor UPTD PEPENDA Sibolga.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Uraian Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya, standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Seperti yang dikatakan (Jufrizen & Intan, 2021), bahwa kinerja pegawai merupakan cara untuk melihat dan menentukan perkembangan perusahaan, kinerja juga merupakan pengukuran dari hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Wibowo, 2014) "Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses."

Menurut (Fatimah, 2017), Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya yang memiliki standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dan menurut (Mangkunegara 2018), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut (Kasmir, 2016), Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui proses kerja yang akan mendapatkan hasil sesuai dengan waktu dan kriteria yang ditentukan perusahaan dan mempunyai pandangan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja

a. Tujuan Kinerja

Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk menilai kinerja pegawai dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Rudianto, 2013).

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) tujuan penilaian kinerja adalah :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai.
- 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
- 4) Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai terMotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

b. Manfaat Kinerja

Manfaat penilaian kinerja menurut (Arifin, 2013) yaitu :

- 1) Meningkatkan Motivasi.
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja.
- 3) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.
- 4) Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan potensi diri menjadi lebih besar.
- 5) Memberikan kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan.
- 6) Kesempatan untuk dapat mendiskusikan masalah pekerjaan dan bagaimana cara mereka menyelesaikannya
- 7) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja pekerja untuk memperbaiki manajemen selanjutnya
- 8) Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum

tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap.

- 9) Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan yang lebih baik.
- 10) Sebagai media untuk mengurangi kesenjangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM .
- 11) Dapat digunakan untuk mengidentifikasi kesempatan bagi pekerja dalam rangka perubahan tugas kerja (pemindahan pekerja).

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) manfaat penilaian kinerja pegawai yaitu :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan Motivasi kerja pegawai sehingga dicapai performance yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.

- 8) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan pegawai.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description).

2.1.1.3. Faktor Faktor Kinerja Pegawai

Adapun kinerja pegawai dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam pegawai itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri. Menurut (Yusuf et al., 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1) *Employee Engagement*

adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki Motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja

2) Beban Kerja

adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.

3) Kepuasan kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual.,Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu rasa memiliki dan menjadi bagian dari perusahaan atas kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang .

5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya

7) Gaya lingkungan kerja

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Adapun indikator yang dapat meningkatkan kinerja pegawai menurut (Wibowo, 2014) untuk itu perlu mengetahui perkembangan pencapaian standart, target, dan waktu yang tersedia. Indikator kinerja atau *performance indicator* kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (performance meansure), tetapi banyak pula yang membedakannya. Terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

1) Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) indikator kinerja yaitu:

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak

memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6) Hubungan antar pegawai

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

2.1.2. Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Seorang pegawai bekerja dalam sebuah perusahaan selain mencari uang untuk kehidupannya dia juga menginginkan rasa puas berada di perusahaan tersebut. Kepuasan Kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan pegawai dalam suatu perusahaan atas peranan atau pekerjaannya (Adhan et al., 2020). Tingkat rasa puas setiap individu memiliki skala yang berbeda. Pada umumnya bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari berbagai

aspek situasi pekerjaan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja pegawai menyangkut psikologis yang dirasakan oleh individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya, dengan demikian kepuasan kerja dapat berarti sebuah rasa yang muncul akibat dari harapan yang tercapai pada saat melakukan pekerjaan. Menurut (Umam, 2012) mengatakan Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada pegawai yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Menurut (Wibowo, 2014) Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tepat pekerjaannya. Sedangkan (Robbins & Judge, 2017b) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik pekerjaan seperti pekerjaan itu sendiri, bayaran, supervise, teman kerja, dan promosi

Menurut (Usman, 2013) Kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu. Sedangkan (Hamali, 2016) mengatakan bahwa Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, maupun masyarakat. Sedangkan (Sutrisno, 2014), bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang dengan pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja bagi pegawai sangat penting karena akan mengakibatkan penyelesaian tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. Selain itu rasa puas yang dimiliki pegawai akan membuat pekerjaan seperti prioritas yang harus dikerjakannya.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Kepuasan kerja secara umum.

Keuntungan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai diperusahaan.

2) Komunikasi.

Kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan pegawai dengan pikiran pemimpin.

3) Meningkatkan sikap kerja

Kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja pegawai. Hal ini karena pegawai merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.

4) Kebutuhan pelatihan

Kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Pegawai-pegawai biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu.

Menurut (Hamali, 2016) mengatakan bahwa tujuan dan manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Kepuasan kerja bagi individu

Adalah tentang penelitian sebab-akibat dan sumber-sumber kepuasan kerja yang memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup seseorang.

2) Kepuasan kerja bagi industri

Merupakan tentang penelitian kepuasan kerja yang dilakukan dalam rangka usaha mengupayakan tingkat produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya.

3) Kepuasan kerja bagi masyarakat

Menyatakan bahwa masyarakat yang akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

2.1.2.3. Faktor Faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2014), bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan yaitu:

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar pegawai maupun pegawai dengan atasan atau pimpinan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Rachman & Dewanto, 2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1) *Employee engagement*

Employee engagement merupakan gagasan multidimensi secara emosi, kognitif ataupun fisik. Engagement terjadi ketika seseorang secara sadar waspada dan secara emosi terhubung dengan orang lain

2) *Turnover intention*

Turnover intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki pegawai untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa yang telah ditentukan

Menurut (Triatna, 2015) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1) Pemenuhan kebutuhan

Tingkat kepuasan seseorang ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaannya memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan

Kepuasan adalah hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan (jarak) antara yang harapan dan kenyataan yang diperoleh dalam pekerjaan

3) Pencapaian nilai;

Kepuasan adalah hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memberikan pemenuhan nilai yang penting bagi individu.

4) Keadilan

Kepuasan dihasilkan dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5) Komponen genetik

Kepuasan merupakan gambaran sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu dapat memberi dampak pada penilaian seseorang tentang kepuasan kerja.

2.1.2.4. Indikator Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu :

1) *Turnover intention*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2) Tingkat ketidak hadiran (absen) kerja

Pegawai- pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiranya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3) Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya.

4) Tingkat Pekerjaan.

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang mencucuki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaanya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5) Ukuran Organisasi

Perusahaan Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai

Sedangkan menurut (Robbins & Judge, 2017), bahwa indikator kepuasan kerja yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja, dimana penjelasan dari setiap item itu adalah :

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah.

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Promosi.

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan sehingga setiap pegawai merasa terpuaskan dengan jabatannya

4) Pengawas.

Seseorang senantiasa memberikan perintah dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan Kerja

Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.3. Lingkungan kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik. Kondisi tempat kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman pula. Oleh karenanya penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dan begitu pula sebaliknya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan(Rahmawati et al., 2014). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri (Rahmawati et al., 2014). Didalam sebuah perusahaan lingkungan kerja penting untuk selalu diperhatikan, karena lingkungan kerja sendiri merupakan hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam sebuah perusahaan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial (Nabawi, 2019).

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari – hari, menurut(Bahri, 2019) Lingkungan kerja adalah sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan

keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya (Siahaan & Bahri, 2019).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Farizki & Wahyuati, 2017). Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya . Lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor yang dapat menunjang produktivitas pegawainya, dan pastinya akan berdampak baik pada tingkat kinerja pegawainya (Siagian & Khair, 2018).

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatunya yang berhubungan langsung dengan pegawai atau pekerja, baik itu secara fisik maupun non fisik yang mempunyai dampak langsung kepada para pegawai terhadap tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut nyaman, sehat, aman dan menyenangkan bagi pekerja atau pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Dengan menciptakan kondisi kerja yang baik maka dengan begitu akan memberikan motivasi untuk para pekerja atau pegawai, akan membawa pengaruh baik terhadap pegawainya dalam bekerja.

Lingkungan kerja tidak kalah penting dalam suatu pencapaian kinerja para pegawai. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dalam bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang

memadai untuk para pegawai maka dengan begitu pegawai akan betah bekerja, sehingga dengan begitu maka akan muncul pula semangat dan kegairahan dalam bekerja dan kinerja nya juga akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai maka akan membuat pegawai menjadi malas, mengganggu konsentrasi dalam bekerja dengan begitu maka kinerja pegawai pun akan menurun.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Astuti & Iverizkinawati, 2019) faktor – faktor lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja,

tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafon tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafon rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah pegawai yang bekerja akan mempengaruhi pola pertukaran udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Menurut (Munandar, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

1. Iluminasi (Penerangan)

Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam iluminasi ialah kadar (intensity) cahaya, distribusi cahaya dan sinar yang menyilaukan. Untuk pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai penerangan, terutama pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan kejelian mata.

2. Warna

Erat kaitannya dengan iluminasi ialah penggunaan warna pada ruangan dan peralatan kerja. Banyak orang memberikan makna yang tinggi kepada penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat untuk ruangan-ruangan di rumah, di kantor, dan di pabrik. Mereka berpendapat bahwa penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat dapat meningkatkan produksi, menurunkan kecelakaan dan kesalahan, dan meningkatkan semangat kerja.

3. Kebisingan (Noise)

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu, yang menjengkelkan. Bising dalam lingkungan demikian membuat kita mudah marah, gelisah, tidak bisa tidur, bahkan dapat membuat kita menjadi tuna rungu.

4. Musik dalam bekerja

Musik tampaknya memiliki pengaruh yang baik pada pekerjaan-pekerjaan yang sederhana, sedangkan pada pekerjaan yang lebih majemuk dan memerlukan konsentrasi yang tinggi pada pekerjaan, pengaruhnya dapat

menjadi sangat negatif, karena musik menjadi suara bising dan mengganggu.

Jadi, dari pendapat ahli di atas faktor utama dalam lingkungan kerja yang dapat berdampak pada kinerja pegawai ialah, warna, kebisingan, penerangan dan jaminan keamanan.

2.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Nabawi, 2020) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja merupakan kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa dengan peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas

kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Menurut (Gardjito, Musadieg & Nurtjahjono, 2014) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai berperanan sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

2. Udara

Di dalam ruang kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, maka akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karenanya setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Lingkungan yang bersih akan membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dengan begitu dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut (Sedarmayanti & Haryanto, 2017) indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan atau sangat besar manfaatnya bagi pegawai tujuannya untuk mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu salah satu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air conditioner yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

5. Keamanan

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Menurut (Handoko, 2016) indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja yaitu kesehatan dan vitalitas, lingkungan fisik, peralatan, budaya organisasi, dan keamanan. Menurut (Nurhasanah, 2019) indikator dari lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Hubungan pegawai

Hubungan pegawai ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu merupakan motivasi yang diperoleh seorang pegawai datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan pegawai dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya. Sedangkan hubungan sebagai

kelompok maka seorang pegawai akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik bagi pegawai, yaitu adanya ketidak tenangan dalam bekerja. Bagi para pegawai sendiri tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Penerangan

Penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan serta kinerja para pegawai untuk mengembangkan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut pegawai akan dituntut menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Dan disamping itu pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

5. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara juga perlu diperhatikan, sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang

dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan dapat mengusahakan.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan bagi para pegawai, di mana hal ini akan sangat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi pegawai.

Jadi, menurut beberapa ahli diatas menyebutkan bahwa ada beberapa indikator utama dalam lingkungan kerja yaitu berupa, kebisingan, sirkulasi udara, kebersihan, keamanan, penerangan, dan fasilitas kerja.

2.1.4. Motivasi Kerja

2.1.4.1. Pengertian Motivasi Kerja

Setiap organisasi pasti ingin mencapai tujuannya, oleh karena itu peran manusia yang terlibat di dalamnya juga penting termasuk sumber daya manusianya yang cukup berpotensi didalamnya. Dalam upaya menggerakkan pegawai agar kinerjanya sesuai dengan tujuan perusahaan, maka pihak perusahaan atau organisasi harus memahami apa yang diinginkan oleh pegawai termasuk memotivasi para pegawainya tujuannya agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan.

Motivasi secara sederhana merupakan yang membuat seseorang mengarahkan upaya dan energi nyata dari apa yang telah mereka lakukan (Sembiring et al., 2021). Motivasi adalah hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan, menurut (Saputro & Nuvriasari, 2022),

Motivasi adalah salah satu faktor penting dalam memberikan kontribusi terhadap usaha mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan yang diharapkan (Handayani et al., 2021). Dengan adanya motivasi yang tinggi dalam diri pegawai diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya.

Motivasi merupakan serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Bukhari & Pasaribu, 2019). Motivasi merupakan pemberian atau penambahan 16 motif atau dapat pula diartikan sebagai suatu hal atau keadaan menjadi motif, menurut (Sutrisno, 2014). Motivasi adalah sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu, menurut (Sutrisno, 2014). Motivasi merupakan kondisi yang dapat membangkitkan, mengarahkan serta memelihara perilaku seseorang yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Kurnia et al., 2019). Motivasi adalah salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi juga disebut sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Sembiring et al., 2021)

Dari beberapa pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu hal yang dapat membuat semangat serta dapat mendorong seseorang dalam menjalankan pekerjaan. Maka dari itu setiap organisasi penting untuk selalu memberikan motivasi kepada pegawainya. Perusahaan juga bukan hanya memerlukan pegawai yang berkemampuan, terampil, dan cekatan saja tetapi yang

terpenting adalah mereka dapat bekerja dengan giat serta berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

2.1.4.2. Manfaat Motivasi Kerja

Adapun tujuan pemberian motivasi kerja menurut (Hasibuan, 2019) adalah:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai di perusahaan
- e. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
- h. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya

Berdasarkan beberapa teori pokok di atas dapat dirumuskan motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kedisiplinan, kreativitas dan partisipasi pegawai, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai, serta menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik dilingkungan kerja dan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Mujiatun, 2017) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi atas dua bagian, yaitu:

1. Faktor Intern, faktor intern yang dapat mempengaruhi motivasi, adalah:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup, ini merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang akan mau bekerja jika disebabkan oleh adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
 - e. Keinginan untuk berkuasa, keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.
2. Faktor Ekstern, faktor – faktor ekstern itu adalah sebagai berikut:
 - a. Kondisi lingkungan kerja, lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
 - b. Kompensasi yang memadai, kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
 - c. Supervisi yang baik, fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik tanpa membuat kesalahan.
 - d. Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja mati – matian

mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan.

- e. Status dan tanggung jawab, status atau kedudukan dalam suatu jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja.
- f. Peraturan yang fleksibel, bagi perubahan atau organisasi yang sudah besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai.

Menurut (Jufrizen, 2021) motivasi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1. Faktor intern yang terdapat dalam diri seorang pegawai itu sendiri
- 2. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri pegawai.

2.1.4.4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Putra et al., 2022) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut, yaitu:

- 1. Gaji
- 2. Tunjangan
- 3. Bonus

Menurut (Bodroastuti et al., 2018) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- 1. Kebutuhan fisiologis
- 2. Kebutuhan rasa aman
- 3. Kebutuhan untuk disukai
- 4. Kebutuhan harga diri
- 5. Kebutuhan Pengembangan diri

Menurut (Gardjito et al., 2014) mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Penghargaan diri, seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.
2. Kekuasaan, seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.
3. Kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

Menurut (Afandi & Khamidi, 2018) mengemukakan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri.

Menurut (Mangkunegara, 2017) menjelaskan indikator motivasi, yaitu terdiri dari:

1. Kerja keras, pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab

didasarkanatau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2. Orientasi masa depan, didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan di aplikasikan dalam pekerjaan.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.
4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas, didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.
5. Usaha untuk maju, didasarkan atas pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.
6. Ketekunan bekerja, ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik.
7. Hubungan dengan rekan kerja, rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi pegawai dalam bekerja. Motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

Pemanfaatan waktu, waktu yang digunakan wujud oleh pegawai dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan, Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (Penerangan yang cukup, suhu udara

yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar pegawai). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut penelitian terdahulu yang pernah dilakukan Rahmawati, dkk., (2014), Nuryasin, dkk., (2016), (Julita & Arianty, 2018), (Bahagia et al., 2018), (Handayani & Daulay, 2021), (Bahri, 2019), (Farisi & Lesmana, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1 Hubungan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

2.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan perusahaan. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi atau termotivasi untuk bekerja lebih giat biasanya mempunyai kinerja yang baik yang akan memberikan dampak baik juga terhadap institusi. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Adapun penelitian sebelumnya (Tirtayasa, 2019), (Astuti et al., 2021), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Sembiring et al., 2021), (Hendra, 2020), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Tanjung et al., 2022), (Bahri, 2019), (Gardjito et al., 2014), (Bukhari & Pasaribu, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Harahap & Tirtayasa, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

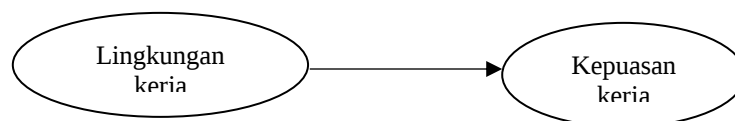


Gambar 2.2 Hubungan Motivasi terhadap kinerja pegawai

2.2.3. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Farizki & Wahyuati, 2017). Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya . Lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor yang dapat menunjang produktivitas pegawainya, dan pastinya akan berdampak baik pada tingkat kinerja dan kepuasan pegawainya (Siagian & Khair, 2018).

Adapun hasil dari penelitian terdahulu yang (Farisi et al., 2022), (Siagian & Khair, 2018), (Tanjung et al., 2022), (Yonanda, 2023), (Khair, 2019), (Munasip, 2019), (Siagian & Khair, 2018), (Prawira, 2020), menyatakan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari uraian teori dan hasil penelitian terdahulu didapatkan hipotesis bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.



Gambar 2.3 Hubungan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

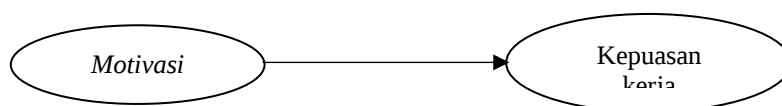
2.2.4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Motivasi merupakan serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Bukhari & Pasaribu, 2019). Motivasi merupakan pemberian atau penambahan 16 motif atau dapat pula diartikan sebagai suatu hal atau keadaan menjadi motif, menurut (Sutrisno, 2014). Motivasi adalah sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal

mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu, menurut (Sutrisno, 2014). Motivasi merupakan kondisi yang dapat membangkitkan, mengarahkan serta memelihara perilaku seseorang yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Kurnia et al., 2019).

Ketika motivasi kerja yang diberikan perusahaan berada dalam kategori positif hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai, bahkan ketika motivasi kerja ditambah dengan kepuasan kerja pegawai maka akan lebih meningkatkan semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Adapun hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan (Sembiring et al., 2021), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Bodroastuti et al., 2018), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Yonanda, 2023), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Tanjung et al., 2022), (Bahri & Nisa, 2017), (Citra, 2019) menyatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari uraian teori dan hasil penelitian terdahulu didapatkan hipotesis bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.



Gambar 2.4 Hubungan Motivasi terhadap kepuasan kerja

2.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, Motivasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Kepuasan kerja pegawai tercapai apabila kebutuhannya terpenuhi dan selanjutnya akan berdampak pada positif pada kinerja pegawai dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari pelaksanaan kegiatan pada suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan pegawai atau pegawai yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun penelitian ini sejalan dengan (Yusnandar & Viawanty, 2021), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Sembiring et al., 2021), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Tanjung et al., 2022), (Yusuf et al., 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Adhan et al., 2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari uraian teori dan hasil penelitian terdahulu didapatkan hipotesis bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.5 Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

2.2.6. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan dimediasi Kepuasan Kerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. (Bismala et al., 2020). Kemudian menurut (Mangkunegara, 2017) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya, dengan demikian kepuasan kerja dapat berarti sebuah rasa yang muncul akibat dari harapan yang tercapai pada saat melakukan pekerjaan. Dalam sebuah organisasi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja terhadap pegawai.

Penelitian tentang kinerja pegawai sebelumnya pernah dilakukan oleh (Nabawi, 2020), (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Elizar & Tanjung, 2018), (Maharani et al., 2022), (Tupti et al., 2022), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Saragih & Simarmata, 2018), (Arifin, 2017), (Azhmy, 2017), (Prayogi & Paramita, 2022), (Rachmawan & Aryani, 2020), (Kurniawan, 2021), (Gultom & Arif, 2017), (Marbun & Jufrizen, 2022), (Suhanta et al., 2022).

2.2.7. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan dimediasi Kepuasan Kerja Pegawai

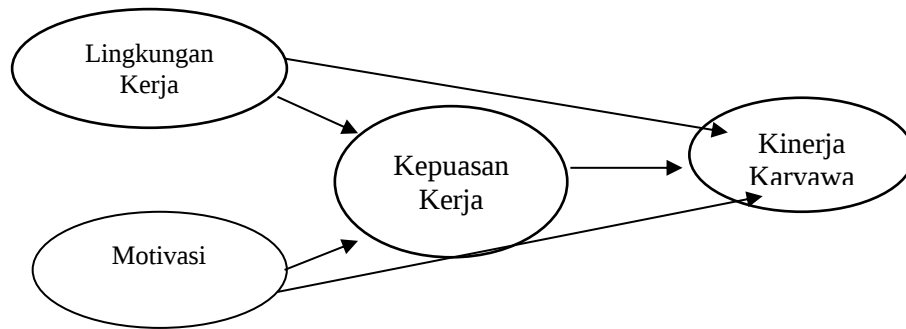
Menurut (Wibowo, 2014) "Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen

kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.”

Menurut (Wibowo, 2014) Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Sedangkan (Robbins & Judge, 2017b) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik pekerjaan seperti pekerjaan itu sendiri, bayaran, supervise, teman kerja, dan promosi. Dalam sebuah organisasi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan kepuasan kerja adalah Motivasi terhadap pegawai.

Motivasi adalah salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi juga disebut sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan terMotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Sembiring et al., 2021)

Berdasarkan uraian teori di atas, adapun kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



Gambar 2.6 Kerangka konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayadi, 2015).

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- 1) Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor UPTD PEPENDA Sibolga
- 2) Ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor UPTD PEPENDA Sibolga
- 3) Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Kantor UPTD PEPENDA Sibolga
- 4) Ada pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja Kantor UPTD PEPENDA Sibolga
- 5) Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor UPTD PEPENDA Sibolga

- 6) Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja pegawai Kantor UPTD PEPENDA Sibolga
- 7) Ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja pegawai Kantor UPTD PEPENDA Sibolga

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2019) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini juga menggunakan analisis jalur (path), dengan menghubungkan variabel-variabel sesuai dengan arah hubungan yang akan dianalisis. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan 2015)

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Variabel Terikat Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah sebuah hasil tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel 3.1
Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas (mutu)
2	Ketetapan waktu
3	Inisiatif
4	Kemampuan
5	Komunikasi

Sumber : (Kasmir 2016 hal 208)

3.2.2 Variabel Terikat Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2017). Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel 3.2
Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator
1	Pekerjaan
2	Upah
3	Promosi
4	Pengawas
5	Rekan Kerja

Sumber : (Robbins and Judge 2017)

3.2.3 Variabel Bebas Lingkungan kerja (X_1)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

Tabel 3.3
Indikator Lingkungan kerja

No	Indikator
1	Penerangan
2	Sirkulasi Udara
3	Kebisingan
4	Kenyamanan
5	Keamanan

Sumber Bahagia et al., 2018)

3.2.4 Variabel Bebas Motivasi (X_2)

Motivasi kerja adalah hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.

(Sembiring et al., 2021).

Tabel 3.4. Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Gaji
2	Tunjangan
3	Bonus

Sumber: : (Farizki & Wahyuati, 2017)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor UPTD PEPENDA Sibolga

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai pada bulan November tahun 2024 sampai dengan Februari 2025. Dengan Jadwal dan waktu penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.5

Jadwal Dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Nov-24				Des-24				Jan-25				Feb-25			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset																
2	Penyusunan Proposal																
3	Seminar Proposal																
4	Pengumpulan Data																
5	Analisis Data																
6	Menyusun Laporan																
7	Sidang Meja Hijau																

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Kantor UPTD PEPENDA Sibolgayakni sebanyak 33 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendrayadi, 2015). Sampel dalam penelitian ini adalah semua Pegawai PNS di Kantor UPTD PEPENDA Sibolga yaitu sejumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* (*total sampling*). *Sampling jenuh* adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani & Hendrayadi, 2015). Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 33 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1) Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada

pegawai mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2) Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3) Angket (*Quesioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Meda Utara

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan diperlukan alat pengumpul data yang berupa angket atau kuesioner secara tertutup yang terdiri dari 5 option alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert 1 sampai 5 yang dimodifikasi skala sikap dengan menghilangkan pernyataan negatif, dengan kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.7
Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Teknik Analisis Data

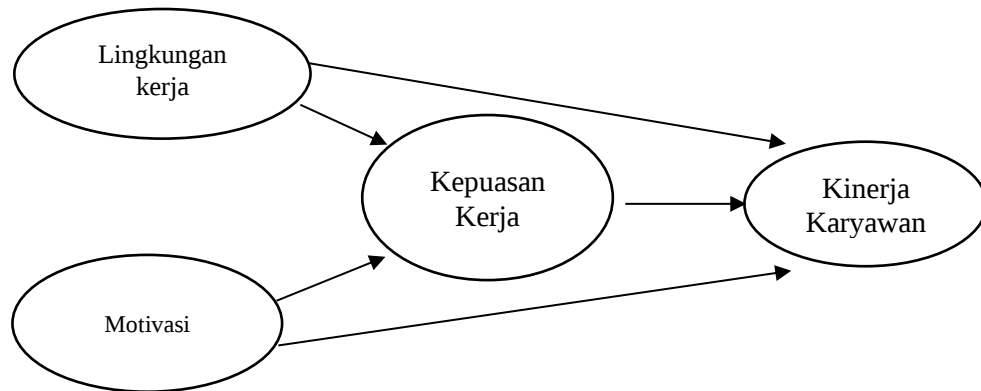
Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan, 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Dimana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan

software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model structural yang dibentuk dari perumusan masalah: Konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1. Model Struktural PLS

Menurut (Hair Jr et al., 2017) Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu

1. Analisis model pengukuran (outer model), yakni
 - a. validitas konvergen (*convergent validity*);
 - b. realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*);
 - c. validitas diskriminan (*discriminant validity*)
2. Analisis model struktural (inner model), yakni
 - a. Koefisien determinasi (r-square);
 - b. f-square; dan
 - c. pengujian hipotesis

Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar

variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

3.6.1 Analisa Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indicator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. Convergent Validity

Adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya.

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, , nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.

2. *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai squareroot of average variance extracted (AVE).

3. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi 60 composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (Partial Least

Square) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen.

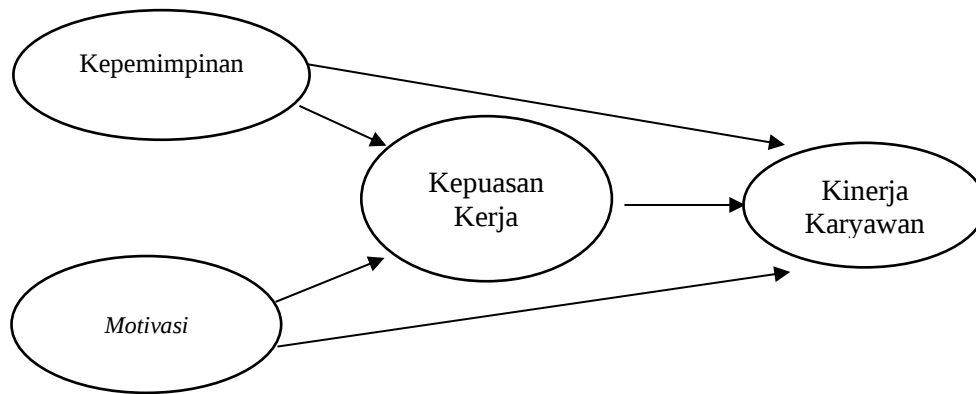
Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

3.6.4 Spesifikasi Model Dan Persamaan Struktural

Hubungan antar variabel dalam suatu diagram alur dapat membantu dalam merangkai hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis sebelumnya.



Gambar 3.2. Model Analisis Persamaan Struktural

3.6.5 Uji Kecocokan (Testing Fit)

Pengujian pada inner model atau model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi inner relation, structural model dan substantive theory menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantive. Inner model diuji dengan melihat nilai R^2 , Q^2 dan path coefficient (koefisien jalur) untuk mendapatkan informasi seberapa besar variabel laten dependen dipengaruhi oleh variabel laten independen, serta uji signifikansi untuk menguji nilai signifikansi hubungan atau pengaruh antar variabel (Ghozali & Latan, 2015)

1. R-Square Test

Nilai R^2 atau koefisien determinasi menunjukkan keragaman konstruk-konstruk eksogen yang mampu menjelaskan konstruk endogen secara serentak. Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variabilitas perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Parameter ini juga digunakan untuk mengukur kelayakan model prediksi dengan rentang 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Perubahan nilai R^2 (r^2) digunakan untuk menilai

pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel laten dependen secara substantive (Ghozali & Latan, 2015)

2. Q-Square Test

Q-square test dalam PLS digunakan untuk predictive relevancy dalam model konstruktif. Pada penilaian goodness of fit bisa diketahui melalui nilai Q^2 . Nilai Q^2 memiliki arti yang sama dengan koefisien determinasi (R-Square) pada analisis regresi, di mana semakin tinggi R-Square, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Pendekatan ini menggunakan rumus sebagai berikut (Ghozali & Latan, 2012):

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

Keterangan :

$R_1^2 R_2^2 \dots R_p^2$: R-square variabel endogen dalam model Interpretasi

Q^2 sama dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur. (mirip dengan R^2 pada regresi).

Q^2 : koefisien determinasi total pada analisis jalur.

3. Path Coefficient Test.

Koefisien jalur menunjukkan seberapa besar hubungan atau pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur bootstrapping. Antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apabila nilai path coefficient lebih dari 0,01 . Serta hubungan antara variabel laten dikatakan signifikan jika path coefficient pada level 0,050.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

a. Demografi Responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan pegawai di UPTD PEPENDA Sibolga maka diperoleh 33 orang responden yang mengisi kuesioner melalui penyebaran angket, penulis melakukan klasifikasi penelitian berdasarkan usia, jenis kelamin dan lama bekerja. Pengelompokan data sampel tersebut diperlukan untuk melihat gambaran umum dari responden yang merupakan pegawai di UPTD PEPENDA Sibolga. Adapun demografi responden sebagai berikut :

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Usia

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<31 Tahun	1	3.0	3.0
	31-40 Tahun	7	21.2	24.2
	41-50 Tahun	24	72.7	97.0
	>50 Tahun	1	3.0	100.0
	Total	33	100.0	100.0

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwasannya mayoritas responden adalah yang berusia pada 41-50 tahun yaitu sebanyak 24 orang, kemudian 31-40 tahun adalah sebanyak 7 orang, dan yang berusia >50 tahun sebanyak 1 orang, dan terakhir responden yang berusia <31 tahun yaitu sebanyak 1 orang. Dengan komposisi umur responden di atas terlihat bahwa pegawai UPTD PEPENDA Sibolga ini adalah tenaga yang produktif dengan kematangan usia yang

memadai, sehingga dapat diharapkan mampu bekerja dengan baik, diharapkan juga kinerja pegawai dan instansi jadi lebih baik.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	20	60.6	60.6	60.6
Valid Perempuan	13	39.4	39.4	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah (2025)

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwasanya jenis kelamin terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan besaran nilai 60,6% atau sebanyak 20 orang, sedangkan perempuan sebesar 39,4% atau sebanyak 13 orang. Komposisi ini dipandang cukup baik dengan kolaborasi antara keanggotaan pegawai laki-laki dan perempuan, sehingga dapat saling mendukung dalam melaksanakan tugas yang berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai dalam instansi.

Tabel 4.3
Lama Bekerja
Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-5 Tahun	5	15.2	15.2	15.2
6-10 tahun	9	27.3	27.3	42.4
Valid 10-15 Tahun	14	42.4	42.4	84.8
> 15 Tahun	5	15.2	15.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah (2025)

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwasanya lama bekerja pegawai yang menjadi responden adalah mayoritas bekerja selama 10-15 tahun sebanyak 14 orang, yang bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 9 orang, yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 5 orang dan yang bekerja >15 tahun sebanyak 5 orang. Data

tersebut memperlihatkan bahwa pegawai UPTD PEPENDA Sibolga ini adalah pegawai yang sudah cukup berpengalaman dalam menjalankan tugasnya sehingga diharapkan mempunyai kinerja yang baik.

b. Tabulasi Jawaban Responden

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Pegawai (Y), Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Z). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden. Berikut adalah tabulasi jawaban responden dari masing-masing variabel :

1) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut diuraikan hasil tabulasi responden berdasarkan jawaban terhadap variabel kinerja pegawai:

Tabel 4.4

Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Jawaban Kinerja Pegawai (Y)											
Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	63,6	8	24,2	2	0,06	2	0,06	0	0	33	100
2	19	57,5	7	21,2	4	12,1	3	0,09	0	0	33	100
3	20	60,6	8	24,2	4	12,1	1	0,03	0	0	33	100
4	21	63,6	9	27,2	2	0,06	1	0,03	0	0	33	100
5	22	66,6	7	21,2	2	0,06	2	0,06	0	0	33	100
6	19	57,5	8	24,2	3	0,09	3	0,09	0	0	33	100
7	18	54,5	6	18,1	5	15,1	4	12,1	0	0	33	100
8	17	51,5	7	21,2	5	15,1	4	12,1	0	0	33	100
9	16	48,4	8	24,2	6	18,1	3	0,09	0	0	33	100
10	21	63,6	9	27,2	2	0,06	1	0,03	0	0	33	100

Data Penelitian Diolah (2025)

Berdasarkan hasil di atas dijelaskan tabulasi masing-masing pertanyaan responden yaitu :

1. Pada pertanyaan terkait tentang Pekerjaan dilakukan dengan loyalitas dan tanggung jawab mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju.
2. Pada pertanyaan terkait tentang Pekerjaan dilakukan berdasarkan target yang ditentukan oleh instansi mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
3. Pada pertanyaan terkait tentang Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
4. Pada pertanyaan terkait tentang Saya menerapkan pola kerja disiplin untuk meningkatkan kualitas hasil kerja mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
5. Pada pertanyaan terkait tentang Saya tetap bekerja dengan baik walaupun kepala divisi tidak berada di tempat mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
6. Pada pertanyaan terkait tentang Saya akan membantu rekan kerja yang membutuhkan pertolongan saya tanpa diminta mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
7. Pada pertanyaan terkait tentang Pekerjaan yang saya lakukan akurat dan baik, sehingga tidak ada kendala biaya tambahan yang dikeluarkan oleh Perusahaan mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
8. Pada pertanyaan terkait tentang Saya mampu mengerjakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan dengan baik mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju

9. Pada pertanyaan terkait tentang Saya memiliki komunikasi yang baik antar rekan kerja yang lain mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju

10. Pada pertanyaan terkait tentang Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju

2) Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berikut diuraikan hasil tabulasi responden berdasarkan jawaban terhadap variabel Lingkungan kerja :

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Jawaban Lingkungan Kerja (X1)											
Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	66,6	7	21,2	2	0,06	2	0,06	0	0	33	100
2	19	57,5	8	24,2	3	0,09	3	0,09	0	0	33	100
3	18	54,5	6	18,1	5	15,1	4	12,1	0	0	33	100
4	21	63,6	8	24,2	2	0,06	2	0,06	0	0	33	100
5	19	57,5	7	21,2	4	12,1	3	0,09	0	0	33	100
6	20	60,6	8	24,2	4	12,1	1	0,03	0	0	33	100
7	18	54,5	6	18,1	5	15,1	4	12,1	0	0	33	100
8	17	51,5	7	21,2	5	15,1	4	12,1	0	0	33	100
9	16	48,4	8	24,2	6	18,1	3	0,09	0	0	33	100
10	21	63,6	9	27,2	2	0,06	1	0,03	0	0	33	100

Data Penelitian Diolah (2025)

Berdasarkan hasil di atas dijelaskan tabulasi masing-masing pertanyaan responden yaitu :

1. Pada pertanyaan terkait tentang Penerangan lampu di dalam kantor sudah sangat baik dan tidak mengganggu aktivitas mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju.

2. Pada pertanyaan terkait tentang Tidak ada cahaya matahari yang mengganggu masuk kedalam ruangan mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
3. Pada pertanyaan terkait tentang Suhu udara yang di dalam kantor sejuk menyebabkan saya sangat konsentrasi dalam bekerja mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
4. Pada pertanyaan terkait tentang Pihak kantor sangat memperhatikan kondisi udara ruangan yang di gunakan pegawai dalam bekerja mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
5. Pada pertanyaan terkait tentang Lingkungan kerja jauh dari kebisingan kendaraan umum mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
6. Pada pertanyaan terkait tentang Kantor tempat saya bekerja tidak terganggu dengan kebisingan mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
7. Pada pertanyaan terkait tentang Ruangan kerja saya tidak terganggu dari bau tidak sedap mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
8. Pada pertanyaan terkait tentang Lingkungan kerja yang wangi sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
9. Pada pertanyaan terkait tentang Adanya Petugas Keamanan / Satpam di lingkungan kantor membuat saya tenang dalam bekerja mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju

10. Pada pertanyaan terkait tentang Saya merasa aman bekerja tanpa memikirkan kendaraan yang saya parkir di halaman tempat kerja mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju

3) Variabel Motivasi (X2)

Berikut diuraikan hasil tabulasi responden berdasarkan jawaban terhadap variabel motivasi:

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X2)

No	Jawaban Motivasi (X2)											
Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	57,5	8	24,2	3	0,09	3	0,09	0	0	33	100
2	21	63,6	8	24,2	2	0,06	2	0,06	0	0	33	100
3	19	57,5	7	21,2	4	12,1	3	0,09	0	0	33	100
4	20	60,6	8	24,2	4	12,1	1	0,03	0	0	33	100
5	21	63,6	9	27,2	2	0,06	1	0,03	0	0	33	100
6	22	66,6	7	21,2	2	0,06	2	0,06	0	0	33	100
7	21	63,6	9	27,2	2	0,06	1	0,03	0	0	33	100
8	22	66,6	7	21,2	2	0,06	2	0,06	0	0	33	100

Data Penelitian Diolah (2025)

Berdasarkan hasil di atas dijelaskan tabulasi masing-masing pertanyaan responden yaitu :

1. Pada pertanyaan terkait tentang Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju.
2. Pada pertanyaan terkait tentang Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju

3. Pada pertanyaan terkait tentang Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
4. Pada pertanyaan terkait tentang Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
5. Pada pertanyaan terkait tentang Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
6. Pada pertanyaan terkait tentang Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
7. Pada pertanyaan terkait tentang Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
8. Pada pertanyaan terkait tentang Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat paker, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju

4) Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berikut diuraikan hasil tabulasi responden berdasarkan jawaban terhadap variabel kepuasan kerja:

Tabel 4.7

Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	Jawaban Kepuasan Kerja (Z)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	57,5	8	24,2	3	0,09	3	0,09	0	0	33	100
2	18	54,5	6	18,1	5	15,1	4	12,1	0	0	33	100
3	17	51,5	7	21,2	5	15,1	4	12,1	0	0	33	100

4	16	48,4	8	24,2	6	18,1	3	0,09	0	0	33	100
5	21	63,6	9	27,2	2	0,06	1	0,03	0	0	33	100
6	21	63,6	8	24,2	2	0,06	2	0,06	0	0	33	100
7	19	57,5	7	21,2	4	12,1	3	0,09	0	0	33	100
8	20	60,6	8	24,2	4	12,1	1	0,03	0	0	33	100
9	21	63,6	9	27,2	2	0,06	1	0,03	0	0	33	100
10	22	66,6	7	21,2	2	0,06	2	0,06	0	0	33	100

Data Penelitian Diolah (2025)

Berdasarkan hasil di atas dijelaskan tabulasi masing-masing pertanyaan responden yaitu :

1. Pada pertanyaan terkait tentang Beban kerja yang saya terima sesuai dengan ekspektasi saya mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju.
2. Pada pertanyaan terkait tentang Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
3. Pada pertanyaan terkait tentang Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan kontrak kerja mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
4. Pada pertanyaan terkait tentang Seluruh karyawan menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
5. Pada pertanyaan terkait tentang Promosi jabatan dilakukan berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
6. Pada pertanyaan terkait tentang Promosi jabatan dilakukan dengan adil

7. Pada pertanyaan terkait tentang Peraturan yang ditetapkan perusahaan berlaku adil kepada seluruh karyawan mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
8. Pada pertanyaan terkait tentang Saya tidak terganggu dengan pengawasan yang dilakukan saat saya bekerja mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
9. Pada pertanyaan terkait tentang Rekan kerja selalu membantu dalam menyelesaikan tugas dan memberikan solusi dalam bekerja mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
10. Pada pertanyaan terkait tentang Saya memiliki rekan kerja yang mendukung pekerjaan saya mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju

4.2 Analisis Data PLS

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, penelitian ini terlebih dahulu melakukan pengujian terhadap kualitas data yang digunakan. Pengujian ini digunakan untuk menjamin terpenuhinya asumsi yang diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap penelitian ini.

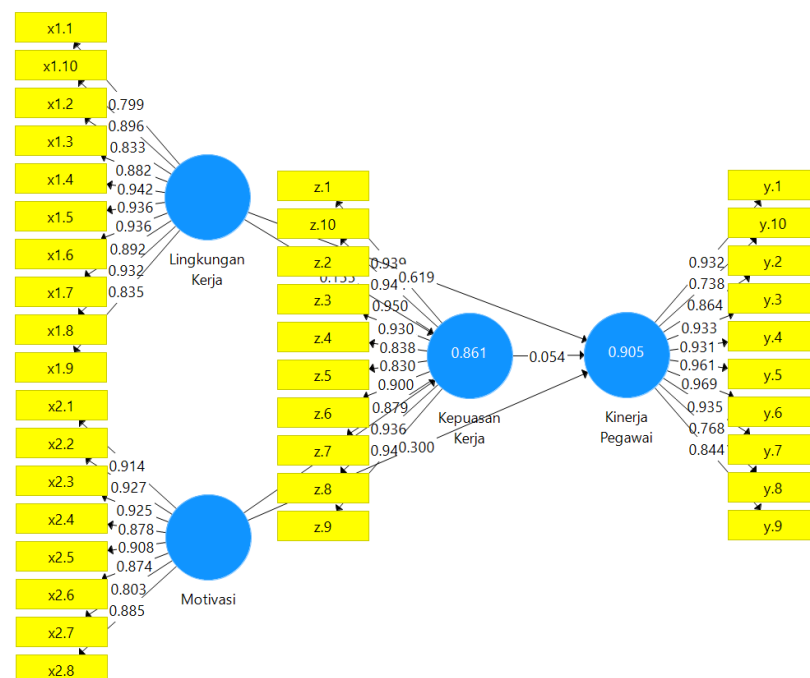
4.2.1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) bertujuan untuk mengevaluasi variabel konstruk yang diteliti, validitas (ketepatan), dan reliabilitas (kehandalan) dari suatu variabel. Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali). Salah satunya adalah analisis *outer model*. Analisis *outer*

model digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis *outer model*, diantaranya *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*

1) Convergent Validity

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*-nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,4) maka suatu indikator adalah valid (Hair Jr, et.al, 2017).



Gambar 4.1 Struktural Model

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa nilai outer loading dari variabel Lingkungan Kerja sebesar $0,619 > 0,40$, sehingga dapat dinyatakan

bahwa variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid, nilai outer loading dari variabel motivasi kerja sebesar $0,940 > 0,40$, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

2) *Discriminant Validity*

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *Average Variant Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus $> 0,5$ untuk model yang baik (Ghozali, 2017).

Tabel 4.8
Average Variant Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.829
Kinerja Pegawai	0.794
Lingkungan Kerja	0.791
Motivasi	0.792

Sumber : Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa nilai AVE variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja $> 0,500$ maka dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik atau valid.

3) *Composite Reliability*

Composite Reliability adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit $> 0,700$ (Hair Jr, et.al, 2017).

Tabel 4.9
Composite Reliability

	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0.980
Kinerja Pegawai	0.974
Lingkungan Kerja	0.974
Motivasi	0.968

Sumber : Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa nilai *Composite reliability* variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja $> 0,700$ maka dinyatakan bahwa setiap variabel adalah reliabel.

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* sebelumnya dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$. Berikut adalah nilai *cronbach's alpha* masing-masing variable

Tabel 4.10
Cronbachs Alpha

	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja	0.977
Kinerja Pegawai	0.970
Lingkungan Kerja	0.970
Motivasi	0.962

Sumber : Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja $> 0,700$ maka masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan reliabilitas yang tinggi.

4.2.2. Analisis Model Struktural (*inner Model*)

Setelah memenuhi kriteria *outer model*, selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*). Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai uji sebagai berikut :

1) *R Square*

Koefisien Determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur (Hair Jr, et.al, 2017). Nilai *R Square* sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang sangat kuat, *R Square* sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderat/sedang dan nilai *R Square* sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah (Ghozali, 2016).

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.861	0.856
Kinerja Pegawai	0.905	0.900

Sumber : Pengolahan Data (2025)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,861, artinya besaran pengaruh 86,1%, hal ini berarti menunjukkan PLS yang kuat. pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai adalah sebesar 0,905, artinya besaran pengaruh 90,5%, hal ini berarti menunjukkan PLS yang kuat.

2) *F Square*

F-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai F-square sebesar $> 0,35$ dikategorikan sebagai pengaruh kuat, sedangkan Nilai F-square sebesar $< 0,35$ dikategorikan sebagai pengaruh lemah.

Tabel 4.12

F Square

Variabel	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja	0.599
Kepuasan Kerja	0.404
Kinerja Pegawai	
Motivasi Kerja	0.686

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hubungan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai F square $0,599 > 0,35$ sehingga dikategorikan sebagai pengaruh kuat, hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai F square $0,686 > 0,35$ sehingga dikategorikan sebagai pengaruh kuat, hubungan variabel moderasi Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai F square $0,404 < 0,35$ sehingga dikategorikan sebagai pengaruh kuat.

3) Pengujian Hipotesis

a. *Direct Effect*

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara). Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa

kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr, et.al, 2017).

Jika nilai prbabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai prbabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan) (Hair Jr, et.al, 2017).

Tabel 4.13
Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.504	0.582	0.183	2.751	0.006
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.850	0.759	0.356	2.391	0.017
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.299	0.300	0.151	1.982	0.048
Motivasi -> Kepuasan Kerja	0.103	0.397	0.378	2.273	0.000
Motivasi -> Kinerja Pegawai	0.794	0.715	0.215	3.694	0.000

Sumber : Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh pengaruh langsung variabel X1 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,299 (positif), maka peningkatan nilai variabel Lingkungan Kerja akan diikuti peningkatan variabel Kinerja Pegawai. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai t statistic 1,982 > t tabel 1,69 dan P-Values sebesar 0,048 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan.

Pengaruh langsung variabel X2 (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,794 (positif), maka peningkatan nilai variabel Motivasi Kerja akan diikuti peningkatan variabel Kinerja Pegawai. Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai t statistic 3,694 > t tabel 1,69 dan P -Values sebesar $0,0000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan.

Pengaruh langsung variabel X1 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Z (Kepuasan Kerja) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,850 (positif), maka peningkatan nilai variabel Lingkungan Kerja akan diikuti peningkatan variabel kepuasan kerja. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t statistic 2,391 > t tabel 1,69 dan P -Values sebesar $0,017 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja adalah signifikan

Pengaruh langsung variabel X2 (Motivasi Kerja) terhadap variabel Z (Kepuasan Kerja) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,103 (positif), maka peningkatan nilai variabel Motivasi Kerja akan diikuti peningkatan variabel kepuasan kerja. Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t statistic 2,273 > t tabel 1,69 dan P -Values sebesar $0,0000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja adalah signifikan.

Pengaruh langsung variabel Z (Kepuasan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,504 (positif), maka

peningkatan nilai variabel Kepuasan Kerja akan diikuti peningkatan variabel Kinerja Pegawai. Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai t statistic $2,751 > t$ tabel $1,69$ dan P -Values sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan.

2) Indirect Effect

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (dengan perantara). Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr, et.al, 2017).

Jika nilai probabilitas (P -Value) $< \alpha$ ($0,05$) maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai probabilitas (P -Value) $> \alpha$ ($0,05$) maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan) (Hair Jr, et.al, 2017).

Tabel 4.14
Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.429	0.395	0.145	2.961	0.003
Motivasi -> Kinerja Pegawai	0.052	0.265	0.271	2.192	0.005

Sumber : Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh pengaruh tidak langsung variabel X1 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) dimoderasi kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,429 (positif), maka variabel kepuasan kerja memoderasi peningkatan nilai variabel Lingkungan Kerja yang akan diikuti peningkatan variabel Kinerja Pegawai. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi kepuasan kerja memiliki nilai Tstatistic $2,961 > T \text{ tabel } 1,69$ dan *P-Values* sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan. Berarti kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja secara positif dan signifikan.

Pengaruh tidak langsung variabel X2 (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) dimoderasi kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,052 (positif), maka variabel kepuasan kerja memoderasi peningkatan nilai variabel Motivasi Kerja akan diikuti peningkatan variabel Kinerja Pegawai. Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi kepuasan kerja memiliki nilai Tstatistic $2,192 > T \text{ tabel } 1,69$ dan *P-Values* sebesar $0,005 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan. Berarti kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja secara positif dan signifikan.

4.3 Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan, Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (Penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar pegawai). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

pengaruh langsung variabel X1 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,299 (positif), maka peningkatan nilai variabel Lingkungan Kerja akan diikuti peningkatan variabel Kinerja Pegawai. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai t statistic $1,982 > t$ tabel $1,69$ dan P -Values sebesar $0,048 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan.

Menurut penelitian terdahulu yang pernah dilakukan Rahmawati, dkk., (2014), Nuryasin, dkk., (2016), (Julita & Arianty, 2018), (Bahagia et al., 2018), (Handayani & Daulay, 2021), (Bahri, 2019), (Farisi & Lesmana, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.3.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan perusahaan. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi atau termotivasi untuk bekerja lebih giat biasanya mempunyai kinerja yang baik yang akan memberikan dampak baik juga terhadap institusi. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Pengaruh langsung variabel X2 (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,794 (positif), maka peningkatan nilai variabel Motivasi Kerja akan diikuti peningkatan variabel Kinerja Pegawai. Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai t statistic $3,694 > t$ tabel 1,69 dan P -Values sebesar $0,0000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan.

Adapun penelitian sebelumnya (Tirtayasa, 2019), (Astuti et al., 2021), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Sembiring et al., 2021), (Hendra, 2020), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Tanjung et al., 2022), (Bahri, 2019), (Gardjito et al., 2014), (Bukhari & Pasaribu, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Harahap & Tirtayasa, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.3.3. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Farizki & Wahyuati, 2017). Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya . Lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor yang dapat menunjang produktivitas pegawainya, dan pastinya akan berdampak baik pada tingkat kinerja dan kepuasan pegawainya (Siagian & Khair, 2018).

Pengaruh langsung variabel X1 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Z (Kepuasan Kerja) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,850 (positif), maka peningkatan nilai variabel Lingkungan Kerja akan diikuti peningkatan variabel

kepuasan kerja. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t statistic $2,391 > t$ tabel $1,69$ dan P -Values sebesar $0,017 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja adalah signifikan

Adapun hasil dari penelitian terdahulu yang (Farisi et al., 2022), (Siagian & Khair, 2018), (Tanjung et al., 2022), (Yonanda, 2023), (Khair, 2019), (Munasip, 2019), (Siagian & Khair, 2018), (Prawira, 2020), menyatakan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari uraian teori dan hasil penelitian terdahulu didapatkan hipotesis bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.3.4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Motivasi merupakan serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Bukhari & Pasaribu, 2019). Motivasi merupakan pemberian atau penambahan 16 motif atau dapat pula diartikan sebagai suatu hal atau keadaan menjadi motif, menurut (Sutrisno, 2014). Motivasi adalah sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu, menurut (Sutrisno, 2014). Motivasi merupakan kondisi yang dapat membangkitkan, mengarahkan serta memelihara perilaku seseorang yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Kurnia et al., 2019).

Ketika motivasi kerja yang diberikan perusahaan berada dalam kategori positif hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai, bahkan ketika motivasi kerja

ditambah dengan kepuasan kerja pegawai maka akan lebih meningkatkan semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh langsung variabel X2 (Motivasi Kerja) terhadap variabel Z (Kepuasan Kerja) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,103 (positif), maka peningkatan nilai variabel Motivasi Kerja akan diikuti peningkatan variabel kepuasan kerja. Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t statistic $2,273 > t$ tabel 1,69 dan P -Values sebesar $0,0000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja adalah signifikan.

Adapun hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan (Sembiring et al., 2021), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Bodroastuti et al., 2018), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Yonanda, 2023), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Tanjung et al., 2022), (Bahri & Nisa, 2017), (Citra, 2019) menyatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari uraian teori dan hasil penelitian terdahulu didapatkan hipotesis bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.3.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, Motivasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Kepuasan kerja pegawai tercapai apabila kebutuhannya terpenuhi dan selanjutnya akan berdampak pada positif pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari pelaksanaan kegiatan pada suatu institusi yang

dilaksanakan oleh pimpinan dan pegawai atau pegawai yang bekerja di intitusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh langsung variabel Z (Kepuasan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,504 (positif), maka peningkatan nilai variabel Kepuasan Kerja akan diikuti peningkatan variabel Kinerja Pegawai. Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai t statistic $2,751 > t$ tabel 1,69 dan P -Values sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan.

Adapun penelitian ini sejalan dengan (Yusnandar & Viawanty, 2021), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Sembiring et al., 2021), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Tanjung et al., 2022), (Yusuf et al., 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Adhan et al., 2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari uraian teori dan hasil penelitian terdahulu didapatkan hipotesis bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.3.6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Terhadap Kinerja Pegawai di mediasi Kepuasan Kerja

Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya yang memiliki standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dan menurut (Mangkunegara 2018), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut (Kasmir, 2016), Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Pengaruh tidak langsung variabel X1 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) dimoderasi kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,429 (positif), maka variabel kepuasan kerja memoderasi peningkatan nilai variabel Lingkungan Kerja yang akan diikuti peningkatan variabel Kinerja Pegawai. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi kepuasan kerja memiliki nilai Tstatistic $2,961 > T \text{ tabel } 1,69$ dan *P-Values* sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan. Berarti kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja secara positif dan signifikan.

4.3.7. Pengaruh Motivasi terhadap Terhadap Kinerja Pegawai di mediasi Kepuasan Kerja

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Seperti yang dikatakan (Jufrizen & Intan, 2021), bahwa kinerja pegawai merupakan cara untuk melihat dan menentukan perkembangan perusahaan, kinerja juga merupakan pengukuran dari hasil kerja pegawai secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Wibowo, 2014) ”Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.”

Pengaruh tidak langsung variabel X2 (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) dimoderasi kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,052 (positif), maka maka variabel kepuasan kerja memoderasi peningkatan nilai variabel Motivasi Kerja akan diikuti peningkatan variabel Kinerja Pegawai. Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi kepuasan kerja memiliki nilai Tstatistic 2,192 > T tabel 1,69 dan *P-Values* sebesar 0,005 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan. . Berarti kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja secara positif dan signifikan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini, didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD PEPENDA Sibolga, artinya ketika perusahaan meningkatkan penerapan Lingkungan Kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD PEPENDA Sibolga, artinya ketika perusahaan meningkatkan penerapan motivasi kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada UPTD PEPENDA Sibolga, artinya ketika perusahaan meningkatkan penerapan Lingkungan Kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai
4. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada UPTD PEPENDA Sibolga, artinya ketika perusahaan meningkatkan penerapan motivasi kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD PEPENDA Sibolga, artinya ketika perusahaan meningkatkan penerapan Kepuasan Kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai

6. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada UPTD PEPENDA Sibolga
7. Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada UPTD PEPENDA Sibolga

5.2 Saran

Adapun saran-saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai, terdapat nilai yang rendah tentang pekerjaan dilakukan berdasarkan target yang ditentukan oleh instansi , sehingga diharapkan pimpinan untuk memperhatikan dan meningkatkan komunikasi dalam menciptakan dan mengawasi target yang ditentukan
2. Berdasarkan variabel kepuasan kerja, terdapat nilai yang rendah terkait Promosi ditempat kerja saya dilakukan secara obyektif, sehingga pimpinan diharapkan untuk memperhatikan dan meningkatkan hal-hal yang menyangkut promosi kenaikan jabatan pegawai.
3. Berdasarkan variabel Lingkungan Kerja, terdapat nilai yang rendah terkait dengan Pekerjaan yang diberikan selalu sesuai dengan kompetensi yang dimiliki , sehingga diharapkan untuk memperhatikan dan meningkatkan Lingkungan Kerja dengan lebih maksimal agar kinerja pegawai meningkat.
4. Berdasarkan variabel motivasi kerja, terdapat nilai yang rendah terkait Instansi memperlakukan karyawan secara adil, sehingga diharapkan pimpinan memperhatikan motivasi pegawai dalam hal ini beberapa hal yang perlu

ditingkatkan yaitu kesesuaian pekerjaan, pemberian upah dan suasana kekeluargaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dijelaskan keterbatasan penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini dibatasi hanya pada tiga variabel saja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja sedangkan variabel mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai masih sangat banyak
2. Proses penyebaran angket atau kuesioner dapat menggunakan teknik manual dan *google form*, namun dalam penelitian ini hanya menggunakan *google form* untuk mendapatkan hasil yang lebih cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Afandi, A. F., & Khamidi, A. (2018). Motivasi Atlet Mengikuti SSB Putera Buana FC KU 16 lamongan. *Jurnal Prestasi Olahraga*, 1(3), 1-11
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal EduTech Vol*, 3(2), 21–30.
- Arifin N. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unisnu Press.
- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 8–13.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 33-39.
- Azhmy, M. F. (2017). Hubungan Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pdam Tirtanadi Pusat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 20–31.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bismala, L., Arianty, N., Farida, T., & Mutholib, M. (2020). Perilaku Organisasi: Sebuah Pengantar (Revisi). Medan: CV Symphony Baru.
- Bodroastuti, T., Riszaeni, R., & Suhaji, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Aset*, 20(2), 129–140.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister

Manajemen, 2 (1), 89–103.

Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.

Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.

Farisi, S., Siswadi, Y., & Gunawan, A. (2022). Peran Mediasi Kelelahan Emosional: Kepemimpinan, Self Efficacy dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 23–37.

Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(5), 1-10.

Fatimah, F. N. D. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.

Gardjito, A. H., Musadieq, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 1-11.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit UNDIP.

Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan: Studi Pada Pegawai Biro Universitas Islam Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78.

Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.

Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS (Center for Academics Publishing Service).

Handayani, Y., Syarifuddin, A., & Tui, S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Kota Makassar. *MM Journal*, 2(1), 92–107.

Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Kurniawan, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior Pada Badan Pengelolapajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. *JIMAWA: Jurnal Ilmiah*, 1(2), 10–19.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Prayogi, M. A., & Paramita, C. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 153–160.
- Rachman, L., & Dewanto, A. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja dan turnover intention perawat (studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2), 322–333.
- Rachmawan, P. T., & Aryani, D. N. (2020). Kepemimpinan Spiritual dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 136–148.
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. *Jurnal Penelitian: Universitas Brawijaya. Malang*.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017a). *Organizational Behavior (Global Edition)*. Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017b). *Perilaku organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rudianto. (2013). *Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Erlangga.
- Saputro, A. C., & Nuvriasari, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Dan Permodalan Usaha Pada Komunitas UMKM “Cupu Pitoe” Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1).
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–134.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan. In *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta Kualitas.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396–1412.
- Suryani, S., & Hendrayadi, H. (2015). Metode Riset Kuantitatif. *Jakarta:*

Prenadamedia Grup.

- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh diklat, promosi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. *Niagawan*, 11(2), 121. <https://doi.org/10.24114/niaga.v11i2.33186>
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku organisasi dalam pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Tupti, Z., Arif, M., Iskandar, D., & Rambe, I. (2022). Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas. *Jurnal SALMAN (Sosial Dan Manajemen)*, 3(2), 83–92.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi (II)*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Usman, H. (2013). *Manajemen: teori, praktik, dan riset pendidikan*.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam)*. Rajawali Pers.
- Yonanda, D. A. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen, Hukum Dan Sosial*, 1(1), 1–15.
- Yusnandar, W., & Viawanty, C. I. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym). *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 436–449.
- Yusuf, R. M., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Indospice Di Manado. *Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan*

Akuntansi, 7(4), 4787–4797.