

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS
KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

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



OLEH :

Nama : Muhammad Fariz
Npm : 1805160074
Prog. Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA MEDAN

MUHAMMAD FARIZ

1805160074

Email : Farizmuhammad644@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan secara langsung maupun tidak langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel slovin dimana berjumlah 75 pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistic dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung motivasi kerja dan lingkungan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja,Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE IN DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA MEDAN

MUHAMMAD FARIZ

1805160074

Email : Farizmuhammad644@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of work motivation and work environment on employee performance mediated by job satisfaction at the Department of Cleanliness and Parks Medan City directly or indirectly. The population in this study were all employees of the Medan City Sanitation and Gardening Service. The sample in this study used a slovin sample which amounted to 75 employees of the Medan City Cleanliness and Parks Service. Data collection techniques in this study used documentation, observation, and questionnaire techniques. The data analysis technique in this study uses a quantitative approach using statistical analysis using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis testing. Data processing in this study using the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that directly work motivation and work environment, job satisfaction has a significant effect on employee performance and indirectly the work environment has a significant effect on employee performance mediated by job satisfaction at Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Perfomance, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa ayahanda Alm.ali Nurdin dan Ibunda Wilda tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak 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 S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc Prof Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekaligus dosen pembimbing akademik.
8. Bapak Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Sri Endang Rahayu, SE,M.Si selaku dosen pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti.
11. Kepada teman special perjuangan saya Inda Permata Sari yang membantu dalam penyusunan skripsi.
12. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Medan, Maret 2022

Penulis,

(Muhammad Fariz)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	8
2.1. Uraian Teori.....	8
2.1.1. Kinerja Karyawan	8
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	8
2.1.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	9
2.1.1.3. Indikator Kinerja	10
2.1.1.4. Manfaat Kinerja	11
2.1.2. Motivasi Kerja	12
2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja	12
2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	13
2.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja	14
2.1.2.4. Manfaat Motivasi Kerja.....	15
2.1.3. Lingkungan Kerja	17
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja	17
2.1.3.2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja...	17
2.1.3.3. Indikator - Indikator Lingkungan Kerja	19
2.1.3.4. Manfaat Lingkungan Kerja.....	23
2.1.4. Kepuasan Kerja	23
2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja	23
2.1.4.2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	24
2.1.4.3. Indikator Kepuasan Kerja	26
2.1.4.4. Manfaat Kepuasan Kerja.....	27
2.2. Kerangka Konseptual.....	28
2.3. Hipotesis.....	32

BAB 3 METODE PENELITIAN	34
3.1. Jenis Penelitian	34
3.2. Defini Operasional	37
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
3.3.1. Tempat Penelitian	37
3.3.2. Waktu Penelitian.....	38
3.4. Populasi dan Sampel	38
3.4.1. Populasi	38
3.4.2. Sampel.....	39
3.5. Teknik Pengumpulan Data	40
3.6. Teknik Analisis Data.....	40
3.6.1. Analisis Outer Model.....	42
3.6.2. Analisis Inner Model.....	43
BAB 4 PEMBAHASAN	45
4.1 Hasil Penelitian.....	45
4.2 Hasil Analisis Data.....	52
4.3 Pembahasan	63
BAB 5 KESIMPULAN	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran.....	71
5.3 Keterbatasan Penelitian	72
DAFTAR PUSTAKA.....	73

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Secara umum setiap perusahaan bertujuan untuk dapat mencapai tujuan dan sasaran sesuai dengan apa yang telah ditentukan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu organisasi, sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, dan dorongan yang dimilikinya. Karyawan adalah aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal dan demi tercapainya tujuan perusahaan. Namun perusahaan seringkali mengalami hambatan dalam menilai kinerja karyawan secara efisien. Oleh karena itu kinerja menjadi salah satu peran penting dalam suatu organisasi.

Menurut (Adamy, 2016) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mengarah pada prestasi kerja yang meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Menurut (Darmawangsa et al., 2021) Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerjanya didasarkan perilakunya. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja actual yang akurat.

Menurut (Eka, 2021) kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya motivasi kerja, lingkungan kerja serta kepuasan kerja. Motivasi sendiri disebut dapat menjadi dorongan atau kunci bagi kinerja, masih saja kinerja para karyawan juga masih rendah dan disebabkan kurangnya motivasi dari suatu organisasi. Menurut (Darmawangsa et al., 2021) Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang di dalam diri individu yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya.

Pemberian motivasi sangat penting bagi setiap perusahaan lewat motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Busro, 2018) motivasi merupakan suatu rangkaian pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi lingkungan kerja salah satu faktor penting dalam meningkatkan suatu kinerja. Dimana lingkungan kerja dapat membuat suatu kinerja yang baik dan membuat suatu kinerja yang tidak baik.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada dilingkungan sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Menurut (Widyaningrum, 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/ karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut dapat fasilitas kerja yang

mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang membebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung lingkungan kerja yang tepat. Yang dimaksud lingkungan kerja Menurut (Suryadi & Yusuf, 2022) lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang seharusnya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap keadaan kinerja karyawan. Apabila pegawai sudah mendapatkan motivasi yang cukup dan efektif dan didukung dengan lingkungan kerja yang baik, maka suatu pegawai merasakan kepuasan atas kinerjanya.

Kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Citrawati & Khuzaini, 2021) kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian hal ini berdampak positif bagi perusahaan dan tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Menurut (Suryadi & Karyono, 2022) Kepuasan kerja adalah perilaku kerja yang dibangun dalam kesadaran kuat, keyakinan utama yang digabungkan dengan kewajiban penuh terhadap pandangan dunia kerja pada umumnya. Oleh karena itu, seharusnya organisasi memberikan suatu motivasi terhadap kinerja agar pegawai merasa puas atas kinerjanya.

Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan merupakan unsur pelaksana urusan Pemerintahan dipimpin oleh Kepala Dinas, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan observasi awal penulis pada kantor dinas kebersihan dan pertamanan kota medan,

penulis menemukan masalah dimana masih ada beberapa pegawai kurang mampu dalam menyelesaikan tugasnya hal ini disebabkan karena beberapa pegawai merasa kurang mendapatkan motivasi dari pimpinan dimana pimpinan hal ini ditandai masih ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu. Selain itu lingkungan kerja pada dinas kebersihan dan pertamanan kota medan masih ada yang belum terpenuhi fasilitas yang diberikan kepada pegawai hal tersebut menimbulkan beberapa pegawai tidak merasa puas atas hasil kerjanya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteiti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan organisasi tersebut. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.”

1.2. Identifikasi masalah

Bedasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan hal ini ditandai masih banyak pegawai yang telat masuk kerja.
2. Lingkungan kerja yang masih kurang baik yang ditandai dengan masih ada beberapa fasilitas yang belum memadai.
3. Masih rendahnya kinerja pegawai yang disebabkan karena masih ada beberapa pegawai yang menunda dan menanggung pekerjaanya.
4. Adanya ketidakpuasaan kerja beberapa pegawai disebabkan ketidakmerataan kerja yang diperoleh pegawai dalam bekerja.

1.3. Batasan masalah

Bedasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, maka ditemukan suatu permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada organisasi. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja dan kepuasan kerja.

1.4. Rumusan masalah

Bedasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada Dinas Kebersihan dan pertamanan?

7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan?

1.5. Tujuan penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara langsung terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan

1.6. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dimediasi kepuasan kerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi masukan dan saran terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota medan.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.2.1. Pengertian Kinerja

Menurut (Moehariono, 2014) Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2018) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut (Sutrisno, 2016) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Pada dasarnya kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya

2.1.2.2. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
- g. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- h. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Sutrisno, 2016) yaitu:

1. Efektifitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

2.1.2.3. Indikator kinerja

Indikator kinerja merupakan alat yang dapat memberikan penilaian mengenai kondisi tersebut. Didalam kinerja karyawan memiliki beberapa indikator (Fattah, 2017) yaitu :

1. Kualitas hasil kerja
2. Kuantitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.

Adapun menurut (Wibowo, 2014) terdapat tujuh indikator kinerja:

a. Tujuan

Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

c. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan kinerja tidak akan berjalan.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi mendapat perhatian lebih banyak dan mengambil waktu yang tersedia.

2.1.2.4. Manfaat Kinerja

Di dalam suatu instansi/organisasi haruslah mengetahui manfaat dari kinerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik lagi dari sebelumnya dan juga akan menjadi bahan dari evaluasi instansi/organisasi dari kinerja karyawan yang ada di instansi/organisasi tersebut.

Manfaat dari kinerja karyawan menurut (Rismawati & Mattalata, 2018) sebagai berikut:

a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.

- b. Perbaiki kinerja.
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.

Adapun tujuan dan manfaat kinerja menurut (Bahua, 2016) adalah sebagai berikut :

1. Sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berhubungan dengan presentasi kerja.
2. Umpan balik organisasi pada kemampuan dan keahlian karyawan.
3. Membantu manajemen untuk memotivasi dan meningkatkan kualitas kerja karyawan berdasarkan prestasi dan wawasannya pada tujuan organisasi.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Sutrisno, 2016) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut (Puji, 2014) mendefinisikan motivasi adalah cara mengerahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan.

Menurut (Sedarmayanti, 2016) motivasi kerja adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau penggerak karyawan agar menciptakan kegairahan kerja yang dapat bekerja efektif untuk mencapai suatu tujuan suatu perusahaan.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Fahmi, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada yaitu:

1. pembayaran atau gaji
2. keamanan pekerjaan
3. sesama pekerja
4. pengawasan
5. pujian
6. pekerjaan itu sendiri

Menurut (Sutrisno, 2016) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua yaitu:

1. Faktor Intern

Faktor intern dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki keinginan untuk memperoleh pengakuan keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor- faktor eksternal itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise, yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan bertanggung jawab peraturan yang fleksibel.

2.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi kerja menurut (Mangkunegara, 2017) meliputi yaitu :

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
4. Orientasi tugas/ sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
5. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
6. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
7. Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan, dan Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan

Menurut (Syahyuti, 2010) menyatakan bahwa indikator motivasi kerja yaitu :

- a. Sebuah dorongan dalam tercapainya suatu tujuan
Motivasi diartikan sebagai dorongan agar karyawan lebih semangat lagi dalam mencapai tujuannya.
- b. Rasa semangat pada pekerjaan
Motivasi akan menimbulkan gairah dan semangat kerja pada karyawan sehingga mereka akan terus bersemangat dalam menjalani pekerjaannya.

- c. Berjiwa kreatif dan memiliki inisiatif pada diri karyawan

Kreatifitas dan inisiatif karyawan akan terbentuk dan timbul karena mereka selalu diberikan motivasi sehingga mereka selalu bekerja secara maksimal.

- d. Bertanggung jawab

Motivasi pada diri karyawan akan membuat karyawan memiliki tanggung jawab pada pekerjaannya.

2.1.2.4. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi mempunyai peran penting bagi karyawan agar bisa mengerjakan suatu pekerjaan dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja. Menurut (Farida & Hartono, 2015) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Adapun menurut (Sunyoto, 2012) tujuan motivasi sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto, 2012) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut (Malik, 2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Nitisemito, 2010) lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan.

Bedasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan, lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang ada disekitar karyawan dapat mempengaruhi suatu kinerja baik itu baik maupun buruk.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Beberapa faktor terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang diinginkan karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat diantaranya adalah (Afandi, 2018) :

1. Penerangan / cahaya ditempat kerja

Adanya penerangan tetapi tidak menyilaukan merupakan tujuan dari pekerjaan itu di capai. Manfaat nya sangat besar bagi karyawan demi keselamatan dan kelancaran kerja.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja,

Oksigen merupakan gas yang di butuhkan oleh makhluk hidup untuk kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara disekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah bercampur dengan gas yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah tersedia tanaman di sekitar tempat kerja.

3. Kebisingan ditempat kerja

Bunyi yang tidak bisa diterima oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

4. Musik ditempat kerja,

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan ditempat kerja agar dapat bekerja dengan nyaman.

5. Keamanan ditempat kerja,

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

Menurut (Sunyoto, 2016) faktor - faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yaitu motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi didalam bekerja. Sedangkan hubungan sebagai kelompok maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Penerangan

Dalam hal penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan 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 dan kinerja para karyawan untuk mengembangkan karir diperusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

5. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang di anggap 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, di mana hal ini akan sangat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

2.1.3.3. Indikator Lingkungan kerja

Menurut (Faida, 2019) juga menyebutkan indikator lingkungan kerja yaitu:

a. Ringkas

Artinya selalu mengecek area sekitar apakah ada barang yang belum beres atau yang belum memiliki label.

b. Rapi

Kerapian akan menjadikan karyawan mampu menjaga barang pada tempatnya sehingga tidak terlihat berantakan.

c. Bersih

Kebersihan akan membuat lingkungan kerja menjadi nyaman dan enak dipandang.

d. Merawat

Selalu menjaga dan merawat barang yang ada diperusahaan akan membuat ketahanan barang tersebut akan lebih lama.

e. Rajin atau disiplin

Kerajinan dan kedisiplinan akan membuat karyawan menjadi pribadi yang selalu memiliki semangat kerja yang baik dan positif

2.1.3.4. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2016) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Menurut (Pranitasari, 2019) suryadimanfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen dan hal ini akan berdampak pada keterikatan kerja pegawai.

2.1.4. Kepuasan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Siagian, 2014) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Menurut (Sutrisno, 2016) kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif.

Menurut (Mangkunegara, 2017) Kepuasan kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bedasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, rekan kerja dan hubungan dengan rekan kerja sehingga dapat mempengaruhi suatu kinerja.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2016) secara umum menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi seorang individu, yaitu :

- a. Faktor psikologis

Yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

b. Faktor social

Yang berhubungan dengan interaksi sosial baik baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya dan berat ringannya pekerjaan.

c. Faktor Fisik

Yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

d. Faktor Finansial

Yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan balas jasa yang adil dan layak.

Adapun menurut (Nuraini, 2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya:

a. Upah yang cukup

Memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan, sehingga upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sangatlah penting.

b. Perlakuan yang adil

Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil dalam berbagai hal, tidak hanya dalam hal upah untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna yang sesungguhnya.

c. Ketenangan bekerja

Setiap karyawan menginginkan ketenangan. Hal ini menyangkut bukan saja pekerjaan tetapi juga terkait kesejahteraan keluarganya.

d. Perasaan diakui

Setiap karyawan ingin memiliki perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati didalam organisasi.

e. Penghargaan hasil kerja

Karyawan menginginkan agar hasil karyawan dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat.

f. Penyalur perasaan

Perasaan yang menghinggapi karyawan bisa menghambat gairah karyawan, hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

2.1.4.3. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun Menurut (Robbins, 2015) indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
2. Kondisi kerja yang mendukung.
3. Gaji atau upah yang pantas dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Menurut (Handoko, 2014) untuk mengukur kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari:

1. Isi pekerjaan

Penampilan tugas yang diberikan serta sebagai kontrol terhadap pekerjaan tersebut.

2. Supervisi

Pengawasan yang berkala dan dilakukan oleh atasan agar pekerjaan yang diberikan terlaksana dengan baik.

3. Organisasi dan manajemen

Kepuasan kerja akan tercipta jika adanya organisasi dan manajemen yang berjalan dengan baik.

4. Kesempatan untuk maju

Dengan adanya kesempatan untuk maju maka karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan sehingga timbulnya kepuasan kerja.

5. Gaji atau insentif.

2.1.4.4. Manfaat Kepuasan Kerja

Adapun manfaat dari kepuasan kerja menurut (Rahman, 2017) antara lain sebagai berikut :

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan.
2. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja.
3. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.
4. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
5. Mengurangi tingkat absensi.
6. Mengurangi labor turn over (perputaran tenaga kerja).

7. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja.
8. Mengurangi keselamatan kerja.
9. Meningkatkan motivasi kerja.
10. Menimbulkan kematangan psikologis.
11. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya

Sedangkan manfaat kepuasan kerja menurut (Busro, 2018) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan efesiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas pelaksanaan pekerjaan.
- b. Dapat memperbaiki sikap pegawai terhadap pekerjaannya.

2.2. Kerangka konseptual

Suatu penelitian memerlukan landasan berfikir dalam memecahkan suatu masalah. Menurut (Sugiyono, 2018) kerangka konseptual adalah sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Untuk itu, kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Secara Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi sangat penting bagi suatu kinerja karyawan. Apabila motivasi disuatu perusahaan itu tinggi maka kinerja suatu karyawan akan lebih efektif. Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat karyawan tersebut akan bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi suatu perusahaan.

Menurut (Sedarmayanti, 2016) motivasi kerja adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Menurut penelitian sebelumnya yang mendukung pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan seperti (Siregar et al, 2021),(Azhari & Supriyatin, 2020) (Hakim & Hazmanan, 2020), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Sembiring & Tanjung, 2021), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Saripuddin & Handayani, 2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan adalah suatu kondisi yang ada disekitar karyawan dapat mempengaruhi suatu kinerja baik itu baik maupun buruk. Menurut (Malik, 2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Adha & Wandu, 2019) ,(Santika & Antari, 2019),(Aniversari & Sanjaya, 2022) , (Irman et al., 2021), (Lestary & Harmon, 2021) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, rekan kerja dan hubungan dengan rekan

kerja sehingga dapat mempengaruhi suatu kinerja. Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang dalam bekerja, melainkan seberapa penting seseorang menyukai pekerjaan tersebut. Menurut (Siagian, 2014) Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Hasibuan et al., 2022) (Narwadan, 2021) (Azhari & Supriyatin, 2020), (Parwanto & Gunaningrat, 2021), (Sembiring & Tanjung, 2021), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Secara Langsung Terhadap Kepuasan Kerja

Semakin baik motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Karyawan yang telah termotivasi dengan baik, maka akan dengan kesadaran sendiri untuk bekerja lebih giat dan memberikan kontribusi lebih bagi suatu instansi maupun perusahaan dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut (Sedarmayanti, 2016) motivasi kerja adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Sembiring & Tanjung, 2021) (Kirani & Bagia, 2020) (Alifah et al, 2021) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Langsung Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan adalah suatu kondisi yang ada disekitar karyawan dapat mempengaruhi suatu kinerja baik itu baik maupun buruk. Apabila lingkungan kerjanya baik akan efektif juga suatu kinerja karyawan.

Menurut (Sunyoto, 2012) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Hartanto & Turangan, 2021), (Santika & Antari, 2019) (Andriany, 2019) (Kusumastuti et al., 2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.6 Pengaruh Motivasi Kerja Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja

Sumber daya manusia sebagai peran penting bagi suatu perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia suatu perusahaan tidak dapat berdiri sendiri. Suatu organisasi memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas dalam melaksanakan proses kegiatan untuk mencapai hasil yang maksimal. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan suatu motivasi tepat kepada karyawan.

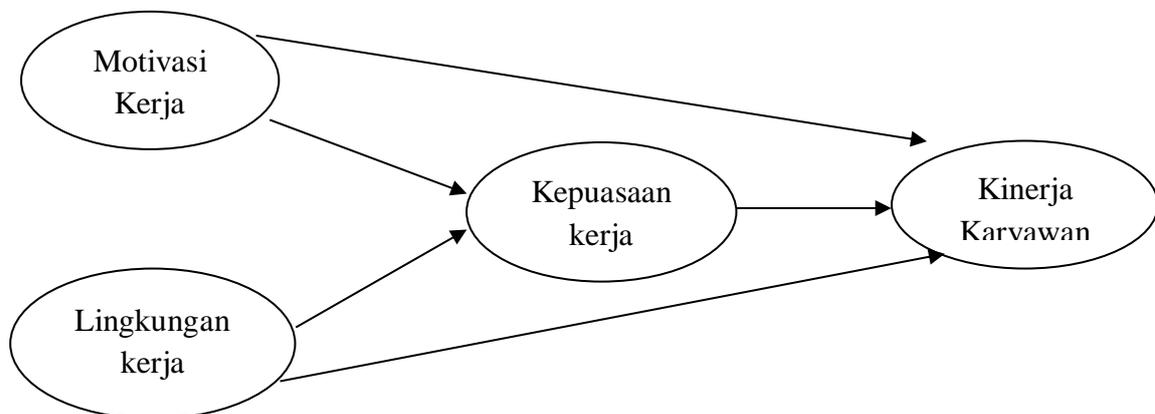
Menurut (Busro, 2018) motivasi merupakan suatu rangkaian pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan.

Apabila karyawan mendapatkan motivasi dengan baik, maka akan dengan kesadaran sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan kontribusi penuh terhadap perusahaan agar mencapai suatu tujuan perusahaan.

2.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang ada disekitar karyawan dapat mempengaruhi suatu kinerja baik itu baik maupun buruk. Hal ini membuat kinerja karyawan belum optimal dikarenakan faktor lingkungan kerja yang kurang memadai.

Menurut (Nitisemito, 2010) lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Menurut (Sugiyono,

2018) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan
4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan
5. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan
6. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan
7. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab.

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk untuk mengetahui baik buruknya suatu variabel dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

3.2.1 Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kemampuan kerja yang dihasilkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam suatu instansi. Adapun yang menjadi indikator yang penulis buat untuk mengukur indikator kinerja karyawan adalah :

3.1. Tabel

Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1.	Tujuan
2.	Standar
3.	Umpan Balik
4.	Alat atau Sarana
5.	Kompetensi
6.	Motif
7.	Peluangan

Sumber : (Wibowo, 2014)

3.2.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan atau penggerak karyawan agar menciptakan kegairahan kerja yang dapat bekerja efektif untuk mencapai suatu tujuan suatu perusahaan. Adapun yang menjadi indikator yang penulis buat untuk mengukur indikator motivasi kerja adalah :

3.4. Tabel

Indikator Motivasi Kerja

No.	Indikator
1.	Kerja keras
2.	Orientasi masa depan
3.	Tingkat cita-cita yang tinggi
4.	Orientasi tugas / sasaran
5.	Usaha untuk maju

6.	Ketekunan
7.	Rekan kerja yang dipilih

Sumber:(Mangkunegara, 2017)

3.2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang ada disekitar karyawan dapat mempengaruhi suatu kinerja baik itu baik maupun buruk. Adapun yang menjadi indikator yang penulis buat untuk mengukur indikator lingkungan kerja adalah :

3.2. Tabel

Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1.	Ringkas
2.	Rapi
3.	Bersih
4.	Merawat
5.	Rajin atau Disiplin

Sumber : (Faida, 2019)

3.2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, rekan kerja dan hubungan dengan rekan kerja sehingga dapat mempengaruhi suatu kinerja. Adapun yang menjadi indikator yang penulis buat untuk mengukur indikator kepuasan kerja adalah :

3.2. Tabel

Indikator Kepuasan Kerja

No.	Indikator
1.	Pekerjaan yang secara mental menantang
2.	Kondisi kerja yang mendukung
3.	Gaji atau upah yang pantas dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Sumber : (Robbins, 2015)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan Jl Pinang Baris No.114, Lalang, Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara dengan kode pos 20127.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Januari sampai April, rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

No	Aktivitas Penelitian	Waktu Penelitian															
		Januari 2022				Februari 2022				Maret 2022				April 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																
2	Riset Awal																
3	Penyusunan Proposal																

$$n = \frac{336}{1 + 336(0,1)^2}$$

$$n = 77 \text{ Responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus tersebut, maka diketahui jumlah sampel sebanyak 77 pegawai.

3.5. Teknik pengumpulan Data

Sebelum melakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan.

1. Wawancara/ Interview, Menurut (Juliandi et al., 2015) merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti. Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak dinas kebersihan dan pertamanan serta para pegawai. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.
2. Kuesioner /Angket, Menurut (Sugiyono, 2018) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam memperoleh pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “ sangat setuju “ sampai “ sangat tidak setuju, setiap jawaban diberi bobot nilai:

3.5. Tabel Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	KS	Kurang Setuju	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

3.6. Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (SEMPLS) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur path dengan variabel laten.

Menurut (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. Yang mana 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 pemrediksian. 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 powerful 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.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni (a) validitas konvergen (convergent validity); (b) realibilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity); dan (c) validitas diskriminan (discriminant validity) serta analisis model struktural (inner model), yakni (a) koefisien determinasi (r-square); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair, Hult, Ringel, & Sartsedt, 2014). 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).

Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis 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 indikator-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, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, 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 60 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 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 (no) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (no), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 7 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), 6 pernyataan untuk

Kepuasan Kerja (Z), 7 pernyataan untuk Motivasi Kerja (X1) dan 6 pernyataan untuk Lingkungan Kerja (X2). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 75 orang responden pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	42	56 %
2	Perempuan	33	44 %
TOTAL		75	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 42 (56 %) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 33 (44%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki pada pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2.
Tingkatan Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	S1	35	46 %
2	S2	5	7 %
3	S3	-	-
4	D3	5	7%
5	SMA	30	40%

TOTAL	75	100 %
-------	----	-------

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang berlatar belakang pendidikan S1 sebanyak 35 orang (46%), pendidikan S2 sebanyak 5 orang (7 %), pendidikan S3 yaitu sebanyak 0 orang (0 %), pendidikan D3 yaitu sebanyak 5 orang (7 %), dan pendidikan SMA yaitu sebanyak 30 orang (40 %), Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berlatar belakang pendidikan Strata-1 pada pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.3.
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 Tahun	8	10 %
2	31 – 40 Tahun	20	27 %
3	41 - 50 Tahun	28	37 %
4	50 – 60 Tahun	19	26 %
TOTAL		75	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang berumur 21-30 tahun sebanyak 8 orang (10 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 20 orang (27 %), berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 28 orang (37 %), dan yang berumur lebih 50-60 tahun sebanyak 19 orang (26 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berumur rentang waktu 41 sampai 50 tahun pada pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Pegawai (Y) , Kepuasan Kerja (Z) , Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.5.
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	JAWABAN KINERJA PEGAWAI (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	46.67	26	34.67	13	17.33	1	1.33	0	0	75	100
2	26	34.67	33	44	15	20	1	1.33	0	0	75	100
3	30	40	28	37.33	14	18.67	3	4	0	0	75	100
4	33	44	27	36	14	18.67	0	0	1	1.33	75	100
5	26	34.67	32	42.67	16	21.33	1	1.33	0	0	75	100
6	28	37.33	26	34.67	20	26.67	1	1.33	0	0	75	100
7	27	36	29	38.67	16	21.33	3	4	0	0	75	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja

Pegawai adalah:

1. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (46,67%).
2. Jawaban responden Pekerjaan dilakukan dengan loyalitas dan tanggung jawab mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (44%)
3. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (40%)

4. Jawaban responden Sarana dan prasarana yang ada mendukung saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (44%).
5. Jawaban responden Saya selalu menjaga hubungan baik dengan para pegawai lainnya tanpa melihat mereka sebagai kompetitor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (42, 67%).
6. Jawaban responden Saya selalu berusaha menjadi pegawai yang teladan dimata pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (37,33%)
7. Jawaban responden Saya mampu bekerja baik dengan pimpinan membuat pekerjaan saya selalu baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (38,67%).

4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4.6.
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	JAWABAN KEPUASAN KERJA (Z)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	34.67	28	37.33	18	24	3	4	0	0	75	100
2	30	40	26	34.67	16	21.33	3	4	0	0	75	100
3	17	22.67	31	41.33	24	32	3	4	0	0	75	100
4	35	46.67	23	30.67	13	17.33	3	4	1	1.33	75	100
5	27	36	29	38.67	15	20	3	4	1	1.33	75	100
6	25	33.33	30	40	19	25.33	1	1.33	0	0	75	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja adalah:

1. Jawaban responden Pimpinan selalu mengarahkan bawahan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (37,33%).
2. Jawaban responden Karyawan memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (40%)
3. Jawaban responden Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (41,33%)
4. Jawaban responden Karyawan mendapat dukungan penuh dari atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (46,63%).
5. Jawaban responden Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (38,67%).
6. Jawaban responden Gaji yang diberikan telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang (40%)

4.1.3.3 Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	JAWABAN MOTIVASI KERJA (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLA H	
Per t	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	28	27	36	20	26.6 7	7	9.33	0	0	75	100

2	21	28	32	42.6 7	19	25.3 3	3	4	0	0	75	100
3	25	33.3 3	23	30.6 7	20	26.6 7	6	8	1	1.3 3	75	100
4	19	25.3 3	25	33.3 3	28	37.3 3	3	4	0	0	75	100
5	24	32	26	34.6 7	22	29.3 3	2	2.67	1	1.3 3	75	100
6	22	29.3 3	29	38.6 7	19	25.3 3	5	6.67	0	0	75	100
7	25	33.3 3	30	40	17	22.6 7	3	4	0	0	75	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Motivasi Kerja adalah:

1. Jawaban responden Saya berusaha keras menyelesaikan pekerjaan yang saya mulai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (36%).
2. Jawaban responden Saya bekerja dengan baik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (42,67%)
3. Jawaban responden Saya bekerja dengan keras guna mencapai penilaian kinerja yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (33,33%).
4. Jawaban responden Saya bekerja dengan sasaran ataupun standar kerja yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (33,33%).
5. Jawaban responden Saya bekerja keras guna mencapai penghargaan yang lebih tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (34,67%).

6. Jawaban responden Atasan selalu memberikan motivasi yang lebih kepada bawahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (38,67%)
7. Jawaban responden Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja yang ada, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang (40%).

4.1.3.4 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.8.
Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	JAWABAN LINGKUNGAN KERJA (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	38.67	23	30.67	20	26.67	3	4	0	0	75	100
2	28	37.33	31	41.33	14	18.67	2	2.67	0	0	75	100
3	29	38.67	30	40	14	18.67	2	2.67	0	0	75	100
4	33	44	27	36	11	14.67	4	5.33	0	0	75	100
5	27	36	34	45.33	11	14.67	3	4	0	0	75	100
6	27	36	31	41.33	12	16	5	6.67	0	0	75	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel

Lingkungan Kerja adalah:

1. Jawaban responden Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan bersama pegawai yang lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (38,67%).
2. Jawaban responden Lingkungan kerja jauh dari kebisingan kendaraan umum, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (41,33%)
3. Jawaban responden Penerangan lampu di dalam kantor sudah sangat baik dan tidak mengganggu aktivitas , mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang (40%)

4. Jawaban responden Standar operasional pekerjaan telah disusun dengan baik oleh instansi tempat saya bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (44%).
5. Jawaban responden Sirkulasi udara yang ada disekitar lingkungan kerja membuat nyaman dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (45,33%).
6. Jawaban responden Adanya Petugas Keamanan / Satpam di lingkungan kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan membuat saya tenang dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (41,33%)

4.2 Hasil Analisis Data

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.

4.2.1.1. Analisis Konsistensi Internal

Analisis konsistensi internal 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 $> 0,600$ (Hair Jr et al., 2017)

Tabel 4.9
Analisis Konsistensi Internal

	Cronbach's Alpa	Rho_A	Reliabilitas Komposit	AVE
Lingkungan Kerja (X1)	0,811	0,837	0,857	0,465
Kompensasi (X2)	0,889	0,899	0,915	0,641

Kinerja Pegawai (Y)	0,905	0,913	0,925	0,637
Kepuasan Kerja (Z)	0,823	0,854	0,868	0,530

Sumber : SEM PLS (2022)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel

1. Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,857 > 0,600 maka variabel Motivasi Kerja (X1) adalah reliabel
2. Kompensasi (X2) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,915 > 0,600 maka variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah reliabel
3. Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,925 > 0,600 maka variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah reliabel
4. Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,868 > 0,600 maka variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah reliabel.

4.2.1.2. Validitas Konvergen

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).

Tabel 4.10
Validitas Konvergen

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0,614			
X1.2	0,659			
X1.3	0,624			
X1.4	0,630			
X1.5	0,720			

X1.6	0,668			
X1.7	0,832			
X2.1		0,740		
X2.2		0,826		
X2.3		0,844		
X2.4		0,825		
X2.5		0,792		
X2.6		0,772		
Y.1			0,801	
Y.2			0,874	
Y.3			0,828	
Y.4			0,800	
Y.5			0,805	
Y.6			0,748	
Y.7			0,724	
Z.1				0,760
Z.2				0,727
Z.3				0,778
Z.4				0,820
Z.5				0,778
Z.6				0,441

Sumber : SEM PLS (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa

1. Nilai *outer loading* untuk variabel Motivasi Kerja (X1) lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Motivasi Kerja (X1) dinyatakan valid.
2. Nilai *outer loading* untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan valid.
3. Nilai *outer loading* untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.
4. Nilai *outer loading* untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Kepuasan Kerja (Z) dinyatakan valid.

4.2.1.3. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai *Heterotrait* -

Monotrait Ratio Of Corelation (HTMT) $< 0,90$, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.11
Validitas Diskriminan

	Lingkungan Kerja (X1)	Kompensasi (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
Motivasi Kerja (X1)				
Lingkungan Kerja (X2)	0,652			
Kinerja Pegawai (Y)	0,173	0,241		
Kepuasan Kerja (Z)	0,494	0,428	0,618	

Sumber : SEM PLS (2022)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) maka

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan Kompensasi (X2) sebesar $0,652 < 0,900$, korelasi variabel *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar $0,173 < 0,900$ korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Motivasi Kerja (X1) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebesar $0,494 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Motivasi Kerja (X1) dinyatakan valid.
2. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar $0,241 < 0,900$, nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebesar $0,428 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan valid.
3. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kinerja Pegawai (Y) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar $0,618 <$

0,900, dengan demikian seluruh nilai korelasi Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.

4.2.2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

4.2.2.1. Kolinearitas (*Colinierity /Variance Inflation Factor/VIF*)

Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruktif apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikansistatistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (*colinearity*). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* (Hair Jr et al., 2017). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai $VIF < 5,00$ (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.12
Kolinieritas

Inner VIF	Lingkungan Kerja (X1)	Kompensasi (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
Motivasi Kerja (X1)			1,566	1,495
Lingkungan Kerja (X2)			1,592	1,495
Kinerja Pegawai (Y)				
Kepuasan Kerja (Z)			1,248	

Sumber : SEM PLS (2022)

Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

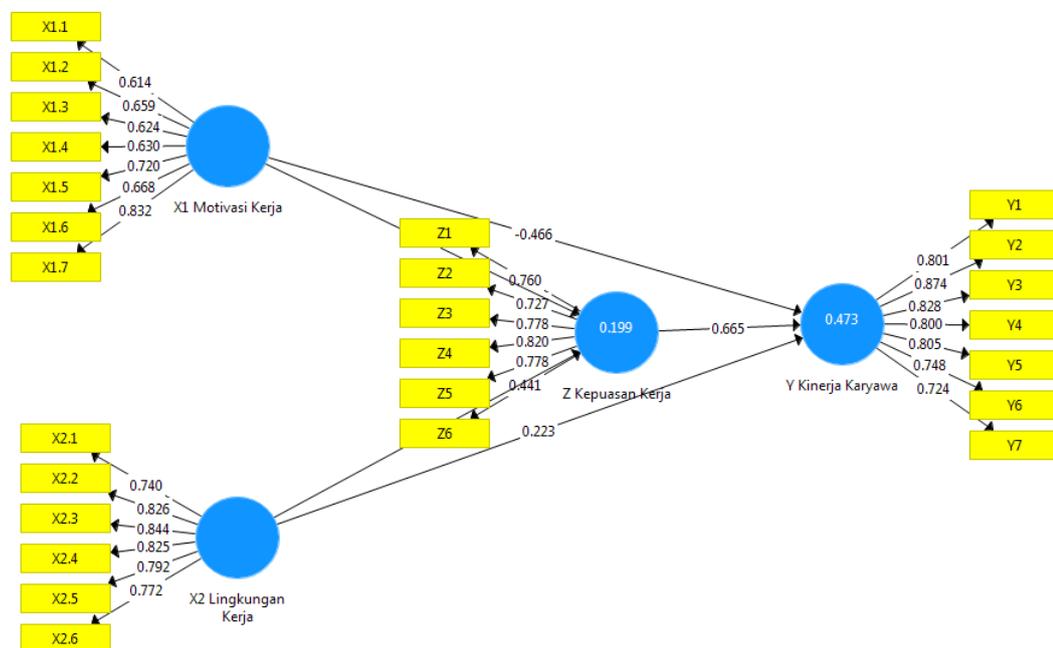
1. VIF untuk korelasi Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah $1,556 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
2. VIF untuk korelasi Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah $1,592 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

3. VIF untuk korelasi Motivasi Kerja (X1) dengan Kepuasan Kerja (Z) adalah $1,495 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
4. VIF untuk korelasi Lingkungan Kerja (X2) dengan Kepuasan Kerja (Z) adalah $1,495 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
5. VIF untuk korelasi Kepuasan Kerja (Z) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah $1,248 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak semua korelasi yang terbebas dari masalah kolinearitas.

4.2.2.2. Pengujian Signifikansi Koefisien Jalur Model Struktural

Dalam pengujian ini terdapat dua tahapan, yakni pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Adapun koefisien-koefisien jalur pengujian hipotesis terdapat pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.1 Pengujian Hipotesis

4.2.2.2.1 Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara) yakni :

1. Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr et al., 2017)

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah :

1. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).
2. Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka H_0 diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)

Tabel 4.13
Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	t Statistics	P Values
X1 – Y	-0,466	-0,457	0,129	3,597	0,000
X1 – Z	0,222	0,220	0,194	1,148	0,252
X2 – Y	0,233	0,210	0,100	2,222	0,027
X2 – Z	0,279	0,301	0,135	2,070	0,039
Z – Y	0,665	0,683	0,088	7,600	0,000

Sumber : SEM PLS (2022)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Pengaruh langsung variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar -0,466 (negatif), maka penurunan nilai variabel Motivasi Kerja (X1) akan diikuti penurunan variabel Kinerja Pegawai (Y). Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga

dapat dinyatakan bahwa antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah berpengaruh negatif signifikan.

2. Pengaruh langsung variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel Z Kepuasan Kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,222 (positif), maka peningkatan nilai variabel Motivasi Kerja (X1) akan diikuti peningkatan variabel Kepuasan Kerja (Z). Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,252 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah tidak berpengaruh.
3. Pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,223 (positif), maka peningkatan nilai variabel Lingkungan Kerja (X2) akan diikuti peningkatan variabel Kinerja Pegawai. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,027 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah berpengaruh signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Z (Kepuasan Kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,279 (positif), maka peningkatan nilai variabel Lingkungan Kerja (X2) akan diikuti peningkatan variabel Kepuasan Kerja (Z). Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,039 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah berpengaruh signifikan.

5. Pengaruh langsung variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,665 (positif), maka peningkatan nilai variabel Kepuasan Kerja (Z) akan diikuti peningkatan variabel Kinerja Pegawai (Y). Pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah berpengaruh signifikan.

4.2.2.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara).

1. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ koefisien pengaruh langsung, maka tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.14

Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	t Statistics	P Values
X1 – Z- Y	0,148	0,155	0,137	1,078	0,282
X2 – Z- Y	0,186	0,203	0,090	2,054	0,041

Sumber : SEM PLS (2022)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh

1. Nilai *P Values* pengaruh tidak langsung variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan dimediasi Kepuasan Kerja (Z) sebesar $0,282 > 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja (Z) tidak memediasi pengaruh antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
2. Nilai *P Values* pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan dimediasi Kepuasan Kerja (Z) sebesar $0,041 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa bahwa Kepuasan Kerja (Z) memediasi pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

4.2.2.3. Koefisien Determinasi (*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)

1. Nilai R Square sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat
2. R Square sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderat/sedang.
3. Nilai R Square sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi

	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,473	0,450
Kepuasan Kerja (Z)	0,199	0,176

Sumber : SEM PLS (2022)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,473 artinya besaran pengaruh 47,3%, hal ini berarti menunjukkan PLS yang sedang. Kemudian, hasil pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 0,199 artinya besaran pengaruh 19,9% hal ini berarti menunjukkan PLS yang lemah.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Pengaruh langsung variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar -0,466 (negatif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah berpengaruh negatif signifikan pada pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

Motivasi sangat penting bagi suatu kinerja karyawan. Apabila motivasi disuatu perusahaan itu tinggi maka kinerja suatu karyawan akan lebih efektif. Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat karyawan tersebut akan bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi suatu perusahaan.

Menurut (Sedarmayanti, 2018) motivasi kerja adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abdullah, 2018) dan (Julianry et al., 2017), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,223 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,027 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) adalah berpengaruh pada pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

Lingkungan kerja merupakan adalah suatu kondisi yang ada disekitar karyawan dapat mempengaruhi suatu kinerja baik itu baik maupun buruk. Menurut (Malik, 2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pasaribu & Tupti, 2021), (Suhanta et al., 2022), (Farisi & Utari, 2020), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Siagian & Khair, 2018), (Marbun & Jufrizen, 2022), dan (Prayogi et al., 2021), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Pengaruh langsung variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel Z Kepuasan Kerja (Z) mempunyai koefisien jalur

sebesar 0,222 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,252 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah tidak berpengaruh pada pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan

Semakin baik motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Karyawan yang telah termotivasi dengan baik, maka akan dengan kesadaran sendiri untuk bekerja lebih giat dan memberikan kontribusi lebih bagi suatu instansi maupun perusahaan dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut (Sedarmayanti, 2018) motivasi kerja adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adam et al., 2021) dan (Mappamiring, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.3.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh langsung variabel X2 Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,279 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,039 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah berpengaruh signifikan pada pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan

Lingkungan kerja merupakan adalah suatu kondisi yang ada disekitar karyawan dapat mempengaruhi suatu kinerja baik itu baik maupun buruk. Apabila lingkungan kerjanya baik akan efektif juga suatu kinerja karyawan.

Menurut (Sunyoto, 2012) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan (Siagian & Khair, 2018), (Munasip, 2019), (Astuti & Iverizkinawati, 2019) dan (Hasibuan, 2015) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Pengaruh langsung variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,665 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah berpengaruh signifikan pada pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, rekan kerja dan hubungan dengan rekan kerja sehingga dapat mempengaruhi suatu kinerja. Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang dalam bekerja, melainkan seberapa penting seseorang menyukai pekerjaan tersebut. Menurut (Siagian, 2014) Kepuasan kerja

adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya pada pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Syahputra & Jufrizen, 2019) (Hasibuan et al., 2022), (Jufrizen, 2017), (Narwadan, 2021), (Azhari & Supriyatin, 2020), (Parwanto & Gunaningrat, 2021), (Jufrizen & Kandhita, 2021) (Sembiring et al., 2021), (Adhan et al., 2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan di Mediasi Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Nilai *P Values* pengaruh tidak langsung variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan dimediasi Kepuasan Kerja (Z) sebesar $0,282 > 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja (Z) tidak memediasi pengaruh antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

Sumber daya manusia sebagai peran penting bagi suatu perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia suatu perusahaan tidak dapat berdiri sendiri. Suatu organisasi memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas dalam melaksanakan proses kegiatan untuk mencapai hasil yang maksimal. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan suatu motivasi tepat kepada karyawan.

Menurut (Busro, 2018) motivasi merupakan suatu rangkaian pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan.

Apabila karyawan mendapatkan motivasi dengan baik, maka akan dengan kesadaran sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan kontribusi penuh terhadap perusahaan agar mencapai suatu tujuan perusahaan.

4.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan di Mediasi Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Nilai *P Values* pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan dimediasi Kepuasan Kerja (Z) sebesar $0,041 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa bahwa Kepuasan Kerja (Z) memediasi pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang ada disekitar karyawan dapat mempengaruhi suatu kinerja baik itu baik maupun buruk. Hal ini membuat kinerja karyawan belum optimal dikarenakan faktor lingkungan kerja yang kurang memadai.

Menurut (Nitisemito, 2010) lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

1. Hasil penelitian ini membuktikan secara langsung motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
2. Hasil penelitian ini membuktikan secara langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
3. Hasil penelitian ini membuktikan secara langsung kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

4. Hasil penelitian ini membuktikan secara langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
5. Hasil penelitian ini membuktikan secara langsung motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
6. Hasil penelitian ini membuktikan secara tidak langsung kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
7. Hasil penelitian ini membuktikan secara tidak langsung kepuasan kerja memediasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

5.2 Saran

Bedasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain :

1. Melihat dari motivasi kerja yang diberikan pimpinan terhadap pegawai masih kurang maksimal, pimpinan seharusnya memberikan motivasi kerja berupa kompensasi atau memberikan liburan kepada pegawai yang aktif, hal ini pasti akan memicu pegawai lain untuk bekerja lebih efektif.
2. Melihat dari lingkungan kerja pada dinas kebersihan dan pertamanan kota medan masih ada beberapa ruangan dengan bangunan lama, seharusnya pimpinan bisa merubah suatu ruangan yang lama menjadi ruangan baru yang dimana didalamnya bikin pegawai merasa nyaman.

3. Melihat dari kinerja pegawai pada dinas kebersihan dan pertamanan kota medan masih ada beberapa pegawai yang melakukan pekerjaan setengah-setengah hal ini seharusnya pimpinan memberikan suatu sanksi atau peringatan kepada pegawai agar pegawai tersebut akan lebih bisa melakukan pekerjaan sesuai target yang diberikan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja pegawai hanya motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Adanya keterbatasan penelitian ini dalam memperoleh sampel hanya menggunakan 75 orang sebagai sampel sedangkan masih banyak yang lain pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 12).
- Adha, S., & Wandu, D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Repex Perdana Internasional (Licensee Of Federal Express) Medan. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 392–398.
- Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh Stress Kerja , Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24.
- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–25.
- Bahua, M. I. (2016). *Kinerja penyuluh pertanian*. Deepublish.
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Citrawati, E., & Khuzaini. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10 No 3, 1–16.
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3931/3942>
- Darmawangsa, A., Suriyanti, S., & ... (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(1).
<http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/PARADOKS/article/view/772>
- Eka, P. D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pt. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 522–534.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Faida, E. W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dan ergonomi unit kerja rekam medis*. Indomedia Pustaka.
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). Buku Ajar Msdm 2. In *Unmuh Ponorogo Press*. Umpo Press.
- Fattah, A. H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Elmatara.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Konsep, teknik, aplikasi menggunakan Smart PLS 3.0 untuk penelitian empiris. *BP Undip. Semarang*.
- Hakim, F., & Hazmanan, K. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. ya Manusia. *Yogyakarta: BPFE Yogyakarta*.
- 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. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 518–527. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11899>
- Hasibuan, L. M., Pasaribu, S. E., & Bahri, S. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>
- Irman, Dewi, K., & Shenny, O. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prakarsa Tani Sejati Kabupaten Ketapang. *Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis*, 7(1), 159–168.

- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Kirani, K. D. B., & Bagia, I. W. (2020). Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2*Bagia*, 1(2), 231–240.
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D. L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Rekomendasi (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3(1), 43–53.
- Lestary, L., & Harmon. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Malik, N. (2016). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (S. Sandias). In *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono, M. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi). In *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Narwadan, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Diferensiasi*, 1(2), 399–412.
- Nitisemito, S. A. (2010). Manajemen Personal (Manajemen Sumber Daya Manusia). In *Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia*. Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T. (2013). Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). In *Pekanbaru: Yayasan Aini Syam Prawirosentono*. Yayasan Aini Syam Prawirosentono.
- Parwanto, W. E., & Gunaningrat, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 966–976. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Pranitasari, D. (2019). *Keterikatan Kerja Dosen Sebagai Kunci Keberhasilan*

Perguruan Tinggi.

- Puji, H. I. (2014). buku praktis mengembangkan SDM. *Cetakan Pertama, Laksana, Jogjakarta, Hal, 182.*
- Rahman, M. (2017). *Ilmu administrasi* (Vol. 1). CV.Sah Media.
- Rismawati, S. E., & Mattalata, S. E. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan* (Vol. 1). Celebes Media Perkasa.
- Robbins, S. (2015). Perilaku organisasi. *Penerbit Salemba Empat, Jakarta.*
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di LPD Desa Adat Kerobokan. *Kusuma Dewi Arum Sari & Agus Frianto, 25(1), 72–83.*
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 2(1), 419–428.*
- Sedarmayanti, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Edisi Revi. ed. In *Refika Aditama, Bandung.* Refika Aditama.
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4(1), 131–144.*
- Siagian, S. P. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. In *Jakarta: Bumi Aksara.* Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Buku Seru.
- Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Prima Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif, 4(2), 223–229.*
- Suryadi, & Karyono. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Keihin Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 5(1), 85–94.*
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia.* Kencana.

- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Wibowo, W. (2014). Manajemen Kinerja (Edisi Keenam). In *Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers* (Vol. 70). Rajawali Pers.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS
KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA MEDAN

Kepada Yth. Bapak / Ibu

Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan

Di Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat

Ijinkan perkenalkan nama saya Muhammad Fariz (1805160074) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan”

Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Muhammad Fariz

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | | |
|----|-----|-----------------------|-----------------|
| a. | SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. | S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. | KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. | TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. | STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Umur : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3 S1 S2 S3

Lama Bekerja : < 10 Tahun 11-20 tahun >20 Tahun

1. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Tujuan						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
Standar						
2	Pekerjaan dilakukan dengan loyalitas dan tanggung jawab					
Umpan Balik						
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi					
Alat atau sarana						
4	Sarana dan prasarana yang ada mendukung saya dalam bekerja					
Kompetensi						
5	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan para pegawai lainnya tanpa melihat mereka sebagai kompetitor.					
Motif						
6	Saya selalu berusaha menjadi pegawai yang teladan dimata pimpinan					
Peluang						
7	Saya mampu bekerja baik dengan pimpinan membuat pekerjaan saya selalu baik					

2. KEPUASAN KERJA (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan yang secara mental menantang						
1	Pimpinan selalu mengarahkan bawahan dalam bekerja.					
2	Karyawan memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besa					
Kondisi kerja yang mendukung						

3	Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya.					
4	Karyawan mendapat dukungan penuh dari atasan .					
Gaji atau upah yang pantas dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan						
5	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.					
6	Gaji yang diberikan telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku					

3. MOTIVASI KERJA (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kerja keras						
1	Saya berusaha keras menyelesaikan pekerjaan yang saya mulai					
Orientasi masa depan						
2	Saya bekerja dengan baik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan					
Tingkat cita-cita yang tinggi						
3	Saya bekerja dengan keras guna mencapai penilaian kinerja yang baik					
Orientasi tugas / sasaran						
4	Saya bekerja dengan sasaran ataupun standar kerja yang telah ditetapkan					
Usaha untuk maju						
5	Saya bekerja keras guna mencapai penghargaan yang lebih tinggi					
Ketekunan						
6	Atasan selalu memberikan motivasi yang lebih kepada bawahan					
Rekan kerja yang dipilih						
7	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja yang ada.					

1	A01	5	4	5	4	5	5	5	33	4.71
2	A02	5	4	5	5	4	4	5	32	4.57
3	A03	4	4	3	4	4	3	5	27	3.86
4	A04	4	4	4	5	4	4	4	29	4.14
5	A05	4	3	4	5	3	3	3	25	3.57
6	A06	5	5	3	3	5	5	5	31	4.43
7	A07	4	4	4	4	4	3	4	27	3.86
8	A08	3	3	4	4	4	3	4	25	3.57
9	A09	4	3	4	4	3	4	3	25	3.57
10	A10	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
11	A11	3	3	3	3	3	2	3	20	2.86
12	A12	5	4	5	4	4	3	2	27	3.86
13	A13	3	2	4	5	3	4	4	25	3.57
14	A14	4	4	4	5	4	3	5	29	4.14
15	A15	5	5	5	5	4	5	3	32	4.57
16	A16	3	3	4	4	4	4	5	27	3.86
17	A17	5	5	5	5	5	5	3	33	4.71
18	A18	5	3	3	4	5	4	3	27	3.86
19	A19	4	5	5	5	5	5	5	34	4.86
20	A20	3	5	2	5	5	5	5	30	4.29
21	A21	4	4	5	3	5	4	4	29	4.14
22	A22	4	4	4	5	5	5	4	31	4.43
23	A23	5	4	5	5	5	5	5	34	4.86
24	A24	3	3	3	3	3	3	3	21	3.00
25	A25	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00
26	A26	3	3	3	3	3	3	3	21	3.00
27	A27	5	5	5	5	4	4	4	32	4.57
28	A28	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
29	A29	4	4	5	4	3	4	4	28	4.00
30	A30	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
31	A31	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
32	A32	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
33	A33	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
34	A34	3	3	3	3	3	3	3	21	3.00
35	A35	3	3	3	3	3	3	3	21	3.00
36	A36	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
37	A37	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00
38	A38	5	5	5	5	5	3	5	33	4.71
39	A39	5	5	5	5	4	4	4	32	4.57
40	A40	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00
41	A41	5	5	5	5	3	5	5	33	4.71

42	A42	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
43	A43	3	3	3	3	3	3	3	21	3.00
44	A44	5	3	2	1	2	5	3	21	3.00
45	A45	4	4	4	4	5	5	4	30	4.29
46	A46	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
47	A47	2	3	3	3	3	3	3	20	2.86
48	A48	5	5	5	3	5	5	5	33	4.71
49	A49	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00
50	A50	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00
51	A51	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
52	A52	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00
53	A53	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00
54	A54	5	5	5	5	4	5	5	34	4.86
55	A55	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00
56	A56	5	4	4	4	4	4	4	29	4.14
57	A57	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00
58	A58	5	5	5	5	5	3	5	33	4.71
59	A59	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
60	A60	3	3	3	3	3	3	3	21	3.00
61	A61	3	4	2	3	4	3	2	21	3.00
62	A62	3	3	3	3	3	3	3	21	3.00
63	A63	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00
64	A64	5	5	5	5	5	5	4	34	4.86
65	A65	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00
66	A66	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
67	A67	5	5	5	5	4	5	5	34	4.86
68	A68	4	4	3	4	4	3	5	27	3.86
69	A69	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
70	A70	5	5	4	5	4	4	4	31	4.43
71	A71	5	4	5	5	5	5	3	32	4.57
72	A72	5	4	4	4	3	3	4	27	3.86
73	A73	5	4	4	5	4	5	4	31	4.43
74	A74	4	4	4	4	3	4	2	25	3.57
75	A75	5	4	3	3	4	3	4	26	3.71
TOTAL		320	309	310	316	308	306	305	2174	310.57
RATA RATA		4.27	4.12	4.13	4.21	4.11	4.08	4.07	28.99	4.14

No	Kode	Kepuasan Kerja						TOTAL	RATA RATA
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6		
1	A01	3	5	4	5	5	5	27	4.50

2	A02	5	5	5	5	5	5	30	5.00
3	A03	4	4	3	2	2	4	19	3.17
4	A04	4	4	2	5	4	4	23	3.83
5	A05	4	4	4	4	5	4	25	4.17
6	A06	5	5	4	5	4	4	27	4.50
7	A07	3	2	4	5	5	4	23	3.83
8	A08	4	3	4	4	4	3	22	3.67
9	A09	4	4	5	5	5	5	28	4.67
10	A10	4	5	4	4	3	4	24	4.00
11	A11	2	2	4	5	4	4	21	3.50
12	A12	4	4	4	4	4	4	24	4.00
13	A13	4	4	3	5	4	5	25	4.17
14	A14	4	4	3	3	3	4	21	3.50
15	A15	5	5	4	4	5	4	27	4.50
16	A16	4	5	4	4	4	5	26	4.33
17	A17	5	4	3	3	3	3	21	3.50
18	A18	3	3	5	5	5	5	26	4.33
19	A19	5	3	4	4	4	4	24	4.00
20	A20	5	3	4	4	3	4	23	3.83
21	A21	3	3	3	2	4	4	19	3.17
22	A22	4	5	5	5	5	5	29	4.83
23	A23	5	5	4	5	4	5	28	4.67
24	A24	3	3	4	4	4	4	22	3.67
25	A25	5	4	4	5	5	5	28	4.67
26	A26	3	3	3	3	3	3	18	3.00
27	A27	4	5	4	4	4	5	26	4.33
28	A28	4	5	4	4	3	3	23	3.83
29	A29	4	5	3	4	4	4	24	4.00
30	A30	4	4	4	4	4	4	24	4.00
31	A31	4	4	4	4	4	4	24	4.00
32	A32	4	4	4	4	4	3	23	3.83
33	A33	2	2	2	3	2	4	15	2.50
34	A34	3	3	3	3	3	3	18	3.00
35	A35	3	3	3	3	3	4	19	3.17
36	A36	4	4	4	4	4	3	23	3.83
37	A37	5	5	3	5	5	3	26	4.33
38	A38	5	5	5	5	3	4	27	4.50
39	A39	5	5	5	5	5	5	30	5.00
40	A40	4	5	5	5	5	5	29	4.83
41	A41	5	5	5	5	5	5	30	5.00
42	A42	4	4	3	5	5	5	26	4.33

1	A01	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
2	A02	5	4	5	4	5	4	5	32	4.57
3	A03	3	2	3	4	3	4	3	22	3.14
4	A04	4	4	3	4	4	3	4	26	3.71
5	A05	4	4	4	5	4	4	4	29	4.14
6	A06	4	3	4	3	3	4	4	25	3.57
7	A07	4	5	4	3	4	4	4	28	4.00
8	A08	4	4	4	3	4	3	4	26	3.71
9	A09	5	5	5	3	3	4	5	30	4.29
10	A10	4	3	3	3	3	3	4	23	3.29
11	A11	5	5	4	3	3	3	4	27	3.86
12	A12	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
13	A13	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00
14	A14	4	4	3	2	5	5	3	26	3.71
15	A15	3	3	4	3	3	3	4	23	3.29
16	A16	4	4	4	2	4	5	4	27	3.86
17	A17	3	3	2	3	3	3	2	19	2.71
18	A18	5	5	5	4	4	4	5	32	4.57
19	A19	2	4	4	4	4	4	4	26	3.71
20	A20	3	4	4	4	4	3	2	24	3.43
21	A21	5	4	3	3	4	4	3	26	3.71
22	A22	5	3	5	4	3	4	5	29	4.14
23	A23	5	4	5	4	4	4	3	29	4.14
24	A24	4	4	4	3	4	4	4	27	3.86
25	A25	4	4	3	5	5	5	5	31	4.43
26	A26	2	5	5	5	5	5	5	32	4.57
27	A27	3	4	5	3	3	3	3	24	3.43
28	A28	5	4	5	5	5	5	5	34	4.86
29	A29	3	3	3	3	3	3	3	21	3.00
30	A30	3	3	3	4	4	4	4	25	3.57
31	A31	5	5	2	5	4	4	4	29	4.14
32	A32	3	5	2	3	1	4	4	22	3.14
33	A33	4	4	3	4	4	4	4	27	3.86
34	A34	3	3	4	4	4	4	4	26	3.71
35	A35	2	4	4	3	4	4	4	25	3.57
36	A36	4	4	3	4	3	4	4	26	3.71
37	A37	3	3	3	3	3	3	3	21	3.00
38	A38	3	3	3	3	3	3	3	21	3.00
39	A39	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
40	A40	2	3	5	3	5	5	5	28	4.00
41	A41	5	5	2	3	5	5	5	30	4.29

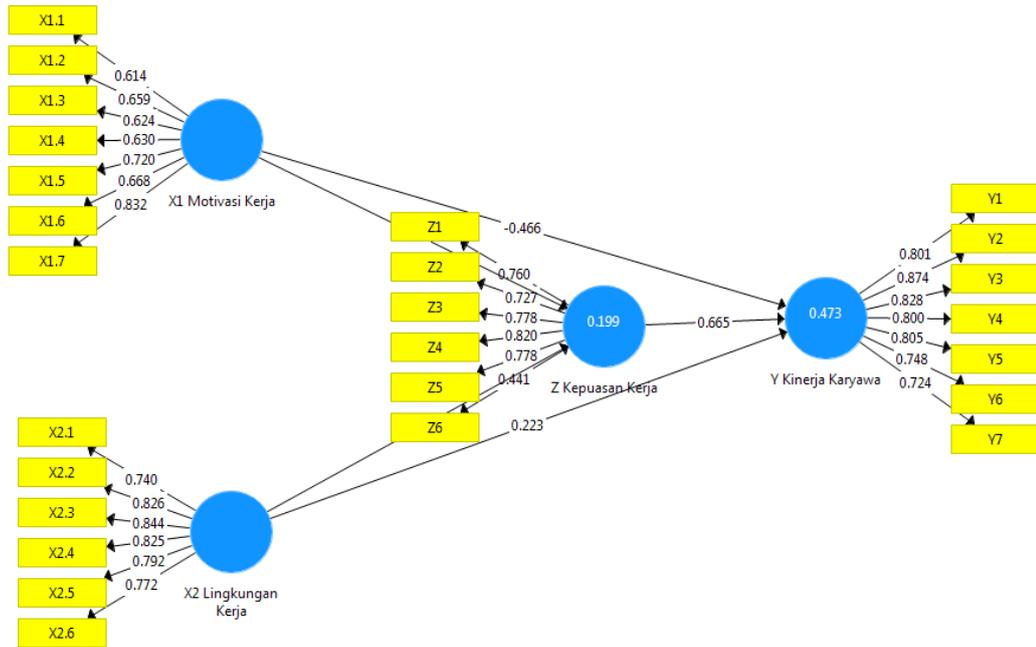
42	A42	5	4	1	2	3	5	5	25	3.57
43	A43	3	2	5	3	5	5	5	28	4.00
44	A44	4	5	5	5	5	5	5	34	4.86
45	A45	3	4	3	4	5	5	5	29	4.14
46	A46	3	3	3	3	3	3	3	21	3.00
47	A47	4	4	4	3	3	3	2	23	3.29
48	A48	5	4	5	5	4	5	5	33	4.71
49	A49	4	3	2	3	4	4	3	23	3.29
50	A50	3	3	3	3	3	3	3	21	3.00
51	A51	5	5	5	4	5	5	5	34	4.86
52	A52	4	5	5	5	5	5	4	33	4.71
53	A53	5	5	4	5	5	5	5	34	4.86
54	A54	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
55	A55	5	5	5	5	3	5	5	33	4.71
56	A56	5	4	5	4	5	5	5	33	4.71
57	A57	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00
58	A58	3	5	5	5	5	5	4	32	4.57
59	A59	5	4	5	4	5	4	5	32	4.57
60	A60	3	5	5	5	5	4	4	31	4.43
61	A61	2	2	4	3	2	3	3	19	2.71
62	A62	5	4	5	5	5	5	5	34	4.86
63	A63	4	3	3	3	3	3	3	22	3.14
64	A64	4	4	2	4	2	3	3	22	3.14
65	A65	2	3	3	3	3	3	3	20	2.86
66	A66	2	5	5	5	5	2	5	29	4.14
67	A67	4	4	4	4	4	4	3	27	3.86
68	A68	5	3	5	4	5	2	5	29	4.14
69	A69	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
70	A70	3	5	5	5	5	5	5	33	4.71
71	A71	3	3	3	5	4	2	4	24	3.43
72	A72	3	3	3	3	3	3	3	21	3.00
73	A73	4	5	4	3	4	2	4	26	3.71
74	A74	4	5	4	5	5	4	4	31	4.43
75	A75	4	4	3	4	3	2	4	24	3.43
TOTAL		287	296	290	285	295	293	302	2048	292.57
RATA RATA		3.83	3.95	3.87	3.80	3.93	3.91	4.03	27.31	3.90

No	Kode	Lingkungan Kerja						TOTAL	RATA RATA
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6		
1	A01	3	4	3	4	4	4	22	3.67

2	A02	5	5	5	5	5	3	28	4.67
3	A03	4	2	3	2	3	2	16	2.67
4	A04	5	4	4	4	4	5	26	4.33
5	A05	4	5	4	4	4	4	25	4.17
6	A06	3	4	4	3	4	5	23	3.83
7	A07	5	5	4	5	4	5	28	4.67
8	A08	4	4	3	4	4	4	23	3.83
9	A09	5	4	5	5	4	4	27	4.50
10	A10	4	3	4	3	4	4	22	3.67
11	A11	4	4	4	5	4	5	26	4.33
12	A12	3	4	3	4	4	4	22	3.67
13	A13	5	4	5	5	5	5	29	4.83
14	A14	4	3	4	4	3	4	22	3.67
15	A15	4	5	4	3	4	4	24	4.00
16	A16	4	4	5	4	4	4	25	4.17
17	A17	5	5	5	5	5	5	30	5.00
18	A18	5	5	4	5	5	5	29	4.83
19	A19	4	4	4	3	4	4	23	3.83
20	A20	3	3	4	4	4	4	22	3.67
21	A21	2	4	4	4	3	2	19	3.17
22	A22	5	5	5	5	5	5	30	5.00
23	A23	5	4	5	5	5	5	29	4.83
24	A24	3	4	4	4	4	4	23	3.83
25	A25	5	5	5	4	5	3	27	4.50
26	A26	5	5	4	5	5	5	29	4.83
27	A27	3	3	3	3	3	3	18	3.00
28	A28	5	5	5	5	5	5	30	5.00
29	A29	3	3	3	3	3	3	18	3.00
30	A30	4	4	4	4	4	3	23	3.83
31	A31	4	4	4	4	4	2	22	3.67
32	A32	2	4	3	4	4	4	21	3.50
33	A33	3	4	4	4	4	4	23	3.83
34	A34	4	4	4	4	2	4	22	3.67
35	A35	4	3	4	4	4	4	23	3.83
36	A36	5	4	5	2	4	5	25	4.17
37	A37	3	3	3	3	3	3	18	3.00
38	A38	3	5	3	3	3	3	20	3.33
39	A39	4	4	4	4	4	4	24	4.00
40	A40	5	5	5	5	5	5	30	5.00
41	A41	5	5	5	5	2	5	27	4.50
42	A42	5	5	3	5	5	5	28	4.67

43	A43	2	3	5	5	5	5	25	4.17
44	A44	4	4	3	2	3	2	18	3.00
45	A45	5	5	4	5	5	5	29	4.83
46	A46	3	3	3	2	3	3	17	2.83
47	A47	3	3	2	3	2	3	16	2.67
48	A48	4	4	4	5	5	4	26	4.33
49	A49	4	4	4	4	4	4	24	4.00
50	A50	3	3	3	3	3	3	18	3.00
51	A51	5	5	5	5	5	5	30	5.00
52	A52	5	5	5	5	4	5	29	4.83
53	A53	5	5	5	5	5	5	30	5.00
54	A54	4	4	4	4	4	4	24	4.00
55	A55	5	5	5	5	5	5	30	5.00
56	A56	5	5	5	5	5	5	30	5.00
57	A57	5	4	5	5	5	5	29	4.83
58	A58	5	4	5	5	4	5	28	4.67
59	A59	3	4	4	4	4	4	23	3.83
60	A60	4	4	4	4	4	3	23	3.83
61	A61	3	2	2	3	3	2	15	2.50
62	A62	5	5	5	5	5	4	29	4.83
63	A63	3	5	5	5	5	5	28	4.67
64	A64	5	5	5	5	5	4	29	4.83
65	A65	3	4	5	4	5	4	25	4.17
66	A66	4	3	4	4	4	4	23	3.83
67	A67	4	4	4	5	4	4	25	4.17
68	A68	3	5	5	5	5	4	27	4.50
69	A69	4	3	3	4	4	4	22	3.67
70	A70	5	5	5	5	5	4	29	4.83
71	A71	4	4	4	4	4	4	24	4.00
72	A72	3	5	5	5	5	5	28	4.67
73	A73	3	3	4	4	4	3	21	3.50
74	A74	5	5	5	5	4	4	28	4.67
75	A75	5	5	5	5	5	5	30	5.00
TOTAL		303	310	311	314	310	305	1853	185.30
RATA RATA		4.04	4.13	4.15	4.19	4.13	4.07	24.71	2.47

Lampiran



Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak ...
	Cronbach's Al...	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1 Motivasi Kerja	0.811	0.837	0.857	0.465
X2 Lingkungan Kerja	0.889	0.899	0.915	0.641
Y Kinerja Karyawan	0.905	0.913	0.925	0.637
Z Kepuasan Kerja	0.823	0.854	0.868	0.530

Collinearity Statistik (VIF)

Nilai VIF Outer	Inner VIF Values	Salin ke Cli			
		X1 Motivasi Kerja	X2 Lingkungan Kerja	Y Kinerja Karyawan	Z Kepuasan Kerja
X1 Motivasi Kerja				1.556	1.495
X2 Lingkungan Kerja				1.592	1.495
Y Kinerja Karyawan					
Z Kepuasan Kerja				1.248	

Outer Loading

Matriks				
	X1 Motivasi Kerja	X2 Lingkungan Kerja	Y Kinerja ...	Z Kepuasan Kerja
X1.1	0.614			
X1.2	0.659			
X1.3	0.624			
X1.4	0.630			
X1.5	0.720			
X1.6	0.668			
X1.7	0.832			
X2.1		0.740		
X2.2		0.826		
X2.3		0.844		
X2.4		0.825		

Outer Loading

Matriks				
	X1 Motivasi Kerja	X2 Lingkungan Kerja	Y Kinerja ...	Z Kepuasan Kerja
X1.6	0.668			
X1.7	0.832			
X2.1		0.740		
X2.2		0.826		
X2.3		0.844		
X2.4		0.825		
X2.5		0.792		
X2.6		0.772		
Y1			0.801	
Y2			0.874	
Y3			0.828	

R Square

Matriks	R Square	Adjusted R Square
	R Square	Adjusted R Square
Y Kinerja Karyawan	0.473	0.450
Z Kepuasan Kerja	0.199	0.176

Koefisien Jalur

	Sampel Asli (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STD...)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1 Motivasi Kerja -> Y Kinerja Karyawan	-0.466	-0.457	0.129	3.597	0.000
X1 Motivasi Kerja -> Z Kepuasan Kerja	0.222	0.220	0.194	1.148	0.252
X2 Lingkungan Kerja -> Y Kinerja Karyawan	0.223	0.210	0.100	2.222	0.027
X2 Lingkungan Kerja -> Z Kepuasan Kerja	0.279	0.301	0.135	2.070	0.039
Z Kepuasan Kerja -> Y Kinerja Karyawan	0.665	0.683	0.088	7.600	0.000

Efek Tidak Langsung Spesifik

	Sampel Asli (O)	Sample Mean (...)	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
X1 Motivasi Kerja -> Z Kepuasan Kerja -> Y Kinerja Kar...	0.148	0.155	0.137	1.078	0.282
X2 Lingkungan Kerja -> Z Kepuasan Kerja -> Y Kinerja ...	0.186	0.203	0.090	2.054	0.041