

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Solihatun<sup>1</sup>, Akhmad Darmawan<sup>2</sup>, Fatmah Bagis<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto<sup>123</sup>

E-mail: [solihatunws@gmail.com](mailto:solihatunws@gmail.com)<sup>1</sup>, [akhmaddarmawan@ump.ac.id](mailto:akhmaddarmawan@ump.ac.id)<sup>2</sup>,  
[fatmahbagis2014@gmail.com](mailto:fatmahbagis2014@gmail.com)<sup>3</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan adalah karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga sejumlah 200 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Teknik Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel yang diambil adalah 132 responden dengan menggunakan rumus Yamane. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi *Adjusted R Square*, uji f, uji t dan uji Sobel. Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja memediasi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh, variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel motivasi.

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

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of motivation and work environment on job satisfaction, the influence of motivation, work environment and job satisfaction on employee performance, job satisfaction mediates the relationship between motivation on employee performance and job satisfaction mediates the relationship between work environment and employee performance. The population used is employees of the production section of PT. The Wahidatama Purbalingga Gold Herb for 200 people. The sampling technique used simple random sampling. The technique of collecting data using a questionnaire. The sample taken was 132 respondents using the Yamane formula. The data analysis used was validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression test, Adjusted R Square coefficient of determination test, f test, t test and Sobel test. Based on the results of the analysis it is proven that motivation and work environment have a significant effect on job satisfaction, motivation, work environment and job satisfaction have a significant effect on employee performance and job satisfaction mediates motivation and work environment on employee performance at PT. Wahidatama Purbalingga Gold Herb. Based on the significance value obtained, the

variable that most influences employee performance is the motivation variable.

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

## **I. PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses kinerja maupun hasil kerja (Sukrispiyanto, 2019) Artinya dengan pengelolaan, perencanaan dan koordinasi yang baik, sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja secara optimal.

Kinerja adalah hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Robbins, 2006). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah (1) Faktor internal, meliputi: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi karyawan. (2) Faktor eksternal, meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut (Busro, 2018). Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada penelitian (Lantara, 2018) adalah motivasi. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Sutrisno, 2017). Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan oleh Harahap dan Tirtayasa (2020).

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian Lantara (2018) adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka (Sudaryo, Aribowo, & Sofiaty, 2018). Hal ini didukung dengan adanya penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan oleh Bagis, Pratama, & Kharismasyah (2019).

Selain beberapa variabel yang telah dijelaskan di atas, menurut Kurniawan (2020) kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017). Jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Hamali, 2018). Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan oleh Ariyati dan Primasari (2019)

PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri farmasi. Perusahaan ini terletak di Jalan Gerilya Kelurahan Kalikabong, Kecamatan Kalimanah, Kabupaten Purbalingga. Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan dengan pihak HRD PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga pada bulan September 2020 menjelaskan bahwa, fenomena perusahaan saat ini dibagian produksi adalah suhu udara yang terlalu dingin pada malam hari di ruang produksi membuat beberapa karyawan mengeluhkan hal tersebut.

Dalam hal lain juga terdapat keluhan dari beberapa karyawan terkait tempat parkir yang terpisah dari gedung utama dirasa terlalu jauh. Beberapa kali juga terjadi ketidaksesuaian pencapaian target oleh beberapa karyawan. Jika permasalahan yang dialami karyawan tersebut tidak diperhatikan dengan baik, maka hal tersebut akan dapat memengaruhi kinerja secara langsung.

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.
2. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.
3. Menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.
4. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.
5. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.
6. Menguji apakah kepuasan kerja berperan memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.
7. Menguji apakah kepuasan kerja berperan memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.

### **Tinjauan Literatur**

#### **Kinerja Karyawan**

Bernardin & Russel (1993) dalam Sutrisno (2017) kinerja adalah catatan mengenai hasil kerja yang diperoleh dari fungsi spesifikasi pekerjaan atau kegiatan dalam batas waktu tertentu.

#### **Motivasi**

Greenberg & Baron (2003) dalam Sudaryo, Aribowo, & Sofiaty (2018) motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan

menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

### **Lingkungan Kerja**

Nitisemito (2003) dalam Santika dan Antari (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

### **Kepuasan Kerja**

Locke (1969) dalam Bagis (2020) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang bisa dihasilkan berdasarkan hasil penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga dengan jumlah populasi sebesar 200 orang yang merupakan karyawan bagian produksi. Penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik probability sampling dengan menggunakan pendekatan *simple random sampling*. Berdasarkan rumus Yamane dalam Sugiyono (2017) diperoleh sampel sebesar 132 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner yang telah diisi oleh karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga pada tahun 2020. Analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji F, Uji T dan Uji Sobel. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh dasar suatu variabel terhadap variabel lain.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Instrumen

##### Uji Validitas

Uji signifikansi pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk degree of freedom =  $n - 2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Pada penelitian ini sampel ( $n$ ) = 132 dan besarnya  $df$  dapat dihitung  $132 - 2 = 130$ , dengan  $df = 130$  dan  $\alpha = 0,05$  didapat  $r$  tabel = 0,1710 (dengan uji dua sisi). Berdasarkan keempat variabel yang telah diteliti semuanya dinyatakan valid, karena pada variabel motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,1710).

##### Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2018). Dengan demikian seluruh indikator variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten.

##### Uji Asumsi Klasik

###### Uji Normalitas Persamaan I

Berdasarkan *output* SPSS dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov pada uji normalitas di atas, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,830 pada pengujian normalitas variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya data unstandardized residual berdistribusi normal, karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05.

###### Uji Normalitas Persamaan II

Berdasarkan *output* SPSS dengan menggunakan uji Koli Smirnov pada uji normalitas di atas, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,107 pada pengujian normalitas variabel motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya data

unstandardized residual berdistribusi normal, karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05.

###### Uji Multikolonieritas Persamaan I

Berdasarkan *output* SPSS pada uji multikolonieritas di atas, diketahui bahwa pada pengujian variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) nilai *tolerance* pada masing-masing variabel lebih dari 0,10 yaitu pada variabel inotivasi sebesar 0,751 dan  $x'$  variabel lingkungan kerja sebesar 0,75. Nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10, yaitu pada  $v'$  variabel motivasi sebesar 1,332 dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,332 Artinya model regresi dikatakan bebas multikolonieritas.

###### Uji Multikolonieritas Persamaan II

Berdasarkan *output* SPSS pada uji multikolonieritas di atas, diketahui bahwa pada pengujian variabel motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) nilai *tolerance* pada masing-masing variabel lebih dari 0,10 yaitu pada variabel motivasi sebesar 0,683, variabel lingkungan kerja sebesar 0,443 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,416. Nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10, yaitu pada variabel motivasi sebesar 1,463, variabel lingkungan kerja sebesar 2,255 dan variabel kepuasan kerja sebesar 2,402. Artinya tidak terdapat multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi atau dapat dikatakan bebas multikolonieritas.

###### Uji Heteroskedastisitas persamaan I

Berdasarkan *output* SPSS uji heteroskedastisitas di atas, diketahui bahwa pada pengujian variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Abs RES I nilai signifikansi masing-masing variabel lebih dari 0,05 yaitu pada variabel motivasi sebesar 0,241 dan variabel lingkungan kerja sebesar

0,202. Artinya model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

**Uji Heteroskedastisitas persamaan II**

Berdasarkan *output* SPSS uji heteroskedastisitas di atas, diketahui bahwa pada pengujian variabel motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (X3) terhadap Abs RES 2 nilai signifikansi pada masing-masing variabel lebih dari 0,05 yaitu pada variabel motivasi sebesar 0,064, variabel lingkungan kerja sebesar 0,429 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,782. Artinya model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

**Analisis Data**

**Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan I**

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan 1 Coefficients”

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.000	1.771		1.694	.093
Motivasi	.241	.069	.234	3.562	.001
Lingkungan Kerja	.694	.073	.620	9.455	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan *output* SPSS pada pengujian variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$= 3,000 + 0,244 X_1 + 0,694 X_2$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

$\alpha$  = Nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 3,000 artinya berdasarkan persamaan regresi tersebut dinyatakan bahwa jika motivasi dan lingkungan kerja sama dengan nol maka kepuasan kerja akan sebesar 3,000 satuan.

B1= Koefisien regresi variabel motivasi

menunjukkan nilai sebesar 0,244 artinya setiap terjadi peningkatan motivasi sebesar satu satuan maka terjadi kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,244 satuan jika variabel independen yang lain tetap.

B2= Koefisien regresi variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai sebesar 0,694 artinya setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka terjadi kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,694 satuan, jika variabel independen yang lain tetap.

**Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan II**

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan II Coefficients”

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2.703	1.591		1.699	.092
Motivasi	.476	.064	.497	7.460	.001
Lingkungan Kerja	.199	.085	.193	2.339	.021
Kepuasan Kerja	.204	.078	.222	2.606	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan *output* SPSS pada pengujian variabel motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3$$

$$= 2,703 + 0,476 X_1 + 0,199 X_2 + 0,204 X_3$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

$\alpha$  = Nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 2,703 artinya berdasarkan persamaan regresi tersebut dinyatakan bahwa jika motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sama dengan nol maka kinerja karyawan akan sebesar 2,703

satuan.

B1 = Koefisien regresi variabel motivasi menunjukkan nilai sebesar 0,476 artinya setiap terjadi peningkatan motivasi sebesar satu satuan maka terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,476 satuan jika variabel independen yang lain tetap.

B2 = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai sebesar 0,199 artinya setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,199 satuan, jika variabel independen yang lain tetap.

B3 = Koefisien regresi variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai sebesar 0,204 artinya setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,204 satuan, jika variabel independen yang lain tetap.

#### **Uji Determinasi (*Adjusted R Square*) Persamaan I**

Berdasarkan tabel *model summary* pada pengujian variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan (Y) diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* 0,577. Artinya variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi motivasi dan variasi lingkungan kerja sebesar 57,7% atau variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja sebesar 57,7%.

#### **Uji Determinasi (*Adjusted R Square*) Persamaan II**

Berdasarkan tabel *model summary* pada pengujian variabel motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan (X3) diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* 0,603. Artinya variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi motivasi, variasi lingkungan kerja dan variasi kepuasan kerja sebesar 60,3% atau motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan

kerja memengaruhi kinerja karyawan sebesar 60,3%.

#### **Uji F (*Goodness of fit*) Persamaan I**

Berdasarkan tabel ANOVA pada pengujian variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) diketahui nilai F hitung sebesar 90,398 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai F tabel dengan rumus  $df: (k-1), (n-k)$  yaitu  $df: (3-1), (132-3)$ ,  $df (2,129)$ ,  $df = 3,07$  (pada tabel F). Dengan demikian diketahui bahwa nilai F hitung  $> F$  tabel yaitu 0,000. Karena nilai signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model persamaan regresi yang terbentuk masuk kriteria fit (cocok).

#### **Uji F (*Goodness of fit*) Persamaan II**

Berdasarkan tabel ANOVA pada pengujian variabel motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan diketahui nilai F hitung sebesar 67,417 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai F tabel dengan rumus  $df: (k-1), (n-k)$  yaitu  $df: (4-1), (132-4)$ ,  $df = (3,128)$ ,  $F$  tabel = 2,68 (pada tabel F). Dengan demikian diketahui bahwa nilai F hitung  $> F$  tabel yaitu  $67,417 > 2,68$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model persamaan regresi yang terbentuk termasuk kriteria *fit* (cocok).

#### **Uji Hipotesis**

##### **Uji t (Parsial) Persamaan I**

##### **Pengujian Hipotesis Kesatu (H1)**

Berdasarkan tabel *coefficient* diketahui variabel motivasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,562 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Dengan demikian diketahui bahwa t hitung  $> t$  tabel yaitu  $3,562 > 1,97852$  dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa H1 diterima dan Ho ditolak. Artinya motivasi (X1)

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

#### **Pengujian Hipotesis Kedua (H2)**

Berdasarkan tabel *coefficient* diketahui variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 9,455 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian diketahui bahwa t hitung > t tabel yaitu  $9,455 > 1,97852$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa H2 diterima dan Ho ditolak. Artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

#### **Uji t (parsial) Persamaan II**

##### **Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)**

Berdasarkan tabel *coefficient* diketahui variabel motivasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 7,460 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian diketahui bahwa t hitung > t tabel yaitu  $7,460 > 1,97867$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa H3 diterima dan Ho ditolak. Artinya motivasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

##### **Pengujian Hipotesis Keempat (H4)**

Berdasarkan tabel *coefficient* diketahui variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,339 dengan tingkat signifikansi 0,021. Dengan demikian diketahui bahwa t hitung > t tabel yaitu,  $2,339 > 1,97867$  dengan tingkat signifikansi 0,021. Karena nilai signifikansinya adalah 0,021 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa H4 diterima dan Ho ditolak. Artinya lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

##### **Pengujian Hipotesis Kelima (H5)**

Berdasarkan tabel *coefficient*

diketahui variabel kepuasan kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 2,606 dengan tingkat signifikansi 0,010. Dengan demikian diketahui bahwa t hitung > t tabel yaitu  $2,606 > 1,97867$  dengan tingkat signifikansi 0,010. Karena nilai signifikansinya adalah 0,010 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa H5 diterima dan Ho ditolak. Artinya kepuasan kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### **Uji Sobel**

##### **Uji Sobel Persamaan I**

##### **Uji Hipotesis Keenam (H6)**

Berdasarkan hasil perhitungan uji sobel, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,79810. Diketahui t tabel dengan menggunakan rumus  $df: n/2, n-k, df: 0,05/2, 132-3, df: (0,025, 129)$ , t hitung = 1,97852 (pada tabel t, dua arah). Dengan demikian diketahui bahwa t hitung > t tabel yaitu,  $4,79810 > 1,97852$  dengan tingkat signifikansi 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa H6 diterima dan Ho ditolak. Artinya kepuasan kerja (M) memediasi hubungan antara motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

##### **Uji Sobel Persamaan II**

##### **Uji Hipotesis Ketujuh (H7)**

Berdasarkan hasil perhitungan uji sobel, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,2780. Diketahui t tabel menggunakan rumus  $df: n/2, n-k, df: 0,05/2, 132-3, df: (0,025, 129)$ , t hitung = 1,9852 (pada tabel t, dua arah). Dengan demikian diketahui bahwa t hitung > t tabel yaitu  $4,2780 > 1,9852$  dengan tingkat signifikansi 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa H7 diterima dan Ho ditolak. Artinya kepuasan kerja (M) memediasi hubungan antara lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

#### **Pembahasan**

##### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan**

### **Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kesatu, terbukti bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori ERG Alderfer (1969) dalam Sudaryo, Ariwibowo, Sofiati (2018) yang mengatakan bahwa Teori ERG mempunyai tiga rangkaian kebutuhan yaitu: (1) Eksistensi (*Existence/E*), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, imbalan, dan kondisi kerja. (2) Hubungan (*Relationship/R*), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan *inter personal* yang berarti. (3) Pertumbuhan (*Growth/G*), yaitu kebutuhan yang terpenuhi jika individu membuat kontribusi yang produktif atau kreatif.

Hasil pengujian hipotesis kesatu menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu variabel yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Robbins (2008) dalam Sudaryo, Ariwibowo, Sofiati (2018) yang menyatakan bahwa motivasi sebagai kemampuan untuk menggunakan upaya yang besar, guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, disesuaikan dengan kemampuan untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi kepuasan individu dalam mencapai tujuan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut dilakukan oleh Hanafi dan Yohana (2017); Kurniawan (2020); Saputra dan Turnip (2018).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian

hipotesis kedua, terbukti bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori ERG Alderfer (1969) dalam Sudaryo, Ariwibowo, Sofiati (2018) yang mengatakan bahwa Teori ERG mempunyai tiga rangkaian kebutuhan yaitu: (1) Eksistensi (*Existence/E*), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, imbalan, dan kondisi kerja. (2) Hubungan (*Relationship/R*), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan *interpersonal* yang berarti. (3) Pertumbuhan (*Growth/G*), yaitu kebutuhan yang terpenuhi jika individu membuat kontribusi yang produktif atau kreatif.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Nitisemito (2003) dalam Santika dan Antari (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dapat memengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya di sebuah perusahaan, termasuk didalamnya lingkungan kerja pun dapat memengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut dilakukan oleh Krisnaldy, Pasaribu & Senen (2019); Sukardi, Bahri & Tupti (2020); Prasetyo, Ratnasari & Hakim (2020).



### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, terbukti bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dua faktor oleh Herzberg (1959) dalam Sudaryo, Ariwibowo & Sofiaty (2018) mengatakan bahwa Hi.teori.t/irr merupakan kebutuhan dasar manusia, tidak bersifat memotivasi, tetapi kegagalan mendapatkannya menyebabkan ketidakpuasan. Faktor-faktor tersebut adalah (1) gaji dan tunjangan, (2) kondisi kerja, (3) kebijakan organisasi, (4) status, (5) keamanan kerja, (6) pengawasan dan otonomi, (7) kehidupan di tempat kerja dan (8) kehidupan pribadi. Hal yang mendorong seseorang untuk mendapatkan kebutuhannya, dan pembentuk motivasi yang kuat hingga menghasilkan kinerja yang baik. Faktor-faktor tersebut adalah (1) prestasi, (2) pengakuan, (3) minat pada pekerjaan, (4) tanggung jawab dan (5) kemajuan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Griffin (2004) dalam Busro (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi adalah pertimbangan yang penting bagi pemimpin karena motivasi bersama-sama kemampuan dan faktor-faktor lingkungan sangat memengaruhi kinerja individu. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut dilakukan oleh Harahap dan Tirtayasa (2020); Sembiring dan Nainggolan (2020); Worang dan Runtuwene (2019); Sardjana, Sudarmo & Suharto (2018).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat, terbukti bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dua faktor oleh Herzberg (1959) dalam Sudaryo, Ariwibowo & Sofiaty (2018) mengatakan bahwa *dissatisfier* merupakan kebutuhan dasar manusia, tidak bersifat memotivasi, tetapi kegagalan mendapatkannya menyebabkan ketidakpuasan. Faktor-faktor tersebut adalah (1) gaji dan tunjangan, (2) kondisi kerja, (3) kebijakan organisasi, (4) status, (5) keamanan kerja, (6) pengawasan dan otonomi, (7) kehidupan di tempat kerja dan (8) kehidupan pribadi. *Satisfier* adalah hal yang mendorong seseorang untuk mendapatkan kebutuhannya, dan pembentuk motivasi yang kuat hingga menghasilkan kinerja yang baik. Faktor-faktor tersebut adalah (1) prestasi, (2) pengakuan, (3) minat pada pekerjaan, (4) tanggung jawab dan (5) kemajuan.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Jackson, Schuler, & Werner (2010) dalam Hidayat dan Cavorina (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi di dalam perusahaan itu sendiri yang dapat memengaruhi aktivitas pekerjaan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kondisi perusahaan

termasuk didalamnya adalah kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan oleh Ariyati dan Primasari (2019); Malau dan Wasiman (2020); Putri, dkk (2019).

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima, terbukti bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dua faktor oleh Herzberg (1959) dalam Sudaryo, Ariwibowo & Sofiati (2018) mengatakan bahwa *dissatisfier* merupakan kebutuhan dasar manusia, tidak bersifat memotivasi, tetapi kegagalan mendapatkannya menyebabkan ketidakpuasan. Faktor-faktor tersebut adalah (1) gaji dan tunjangan, (2) kondisi kerja, (3) kebijakan organisasi, (4) status, (5) keamanan kerja, (6) pengawasan dan otonomi, (7) kehidupan di tempat kerja dan (8) kehidupan pribadi. *Satisfier* adalah hal yang mendorong seseorang untuk mendapatkan kebutuhannya, dan pembentuk motivasi yang kuat hingga menghasilkan kinerja yang baik. Faktor-faktor tersebut adalah (1) prestasi, (2) pengakuan, (3) minat pada pekerjaan, (4) tanggung jawab dan (5) kemajuan.

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Goyal dan Park (2008) dalam Busro (2018) yang menyatakan bahwa dalam suatu organisasi jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja

merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan oleh Bagus, Pratama & Kharisnasyah (2019); Priarso, Diatmono & Mariam (2018); Seinbiring dan Nainggolan (2020).

### **Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam, terbukti bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dua faktor oleh Herzberg (1959) dalam Sudaryo, Ariwibowo & Sofiati (2018) yang mengatakan bahwa *dissatisfier* merupakan kebutuhan dasar manusia, tidak bersifat memotivasi, tetapi kegagalan mendapatkannya menyebabkan ketidakpuasan. Faktor-faktor tersebut adalah (1) gaji dan tunjangan, (2) kondisi kerja, (3) kebijakan organisasi, (4) status, (5) keamanan kerja, (6) pengawasan dan otonomi, (7) kehidupan di tempat kerja dan (8) kehidupan pribadi. *Satisfier* adalah hal yang mendorong seseorang untuk mendapatkan kebutuhannya, dan pembentuk motivasi yang kuat hingga menghasilkan kinerja yang baik. faktor-faktor tersebut adalah (1) prestasi, (2) pengakuan, (3) minat pada pekerjaan, (4) tanggung jawab dan (5) kemajuan.

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Sudaryo, Ariwibowo, & Sofiati (2018) yang menyatakan bahwa pihak manajemen harus memberikan motivasi kepada karyawannya agar tercapai suatu

kepuasan kerja unik mendukung produktivitas dengan hasil yang maksimal. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat, maka motivasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan oleh Dewi, Fikri & Fitri (2019); Kurniawan (2020); Lantara (2018); Tajuddin, Tumirin & Desembrinata (2020).

### **Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketujuh, terbukti bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dua faktor oleh Herzberg (1959) dalam Sudaryo, Ariwibowo & Sofiati (2018) yang mengatakan bahwa *dissatisfier* merupakan kebutuhan dasar manusia, tidak bersifat memotivasi, tetapi kegagalan mendapatkannya menyebabkan ketidakpuasan. Faktor-faktor tersebut adalah (1) gaji dan tunjangan, (2) kondisi kerja, (3) kebijakan organisasi, (4) status, (5) keamanan kerja, (6) pengawasan dan otonomi, (7) kehidupan di tempat kerja dan (8) kehidupan pribadi. *Satisfier* adalah hal yang mendorong seseorang untuk mendapatkan kebutuhannya, dan membentuk motivasi yang kuat hingga menghasilkan kinerja yang baik. Faktor-faktor tersebut adalah (1) prestasi, (2) pengakuan, (3) minat pada pekerjaan, (4) tanggung jawab dan (5) kemajuan.

Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Sutrisno (2017) yang mengatakan bahwa lingkungan yang sehat perlu diciptakan agar bisa menunjang terciptanya kesehatan, akan tetapi kesehatan dan kepuasan itu sendiri perlu juga diciptakan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki kaitan dengan kepuasan kerja yang dapat memengaruhi sebuah hasil seperti pernyataan yang disampaikan oleh Kotler dan Keller (2009) dalam Busro (2018) jika kinerja pekerja sesuai ekspektasi atau harapan yang diinginkan, maka karyawan itu akan merasa puas. Untuk itu peneliti mengintegrasikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja untuk memperoleh kinerja karyawan yang optimal. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan oleh Hanafi dan Yohana (2017); Kurniawan (2020); Nugrahaningsih dan Julaela (2017); Priarso, Diatmono & Mariam (2018).

## **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga, Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga, Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga, Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi

PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga, Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga dan Kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga, Kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.

#### **Saran**

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel independen lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan selain motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini memiliki nilai Adjusted R Square pada persamaan satu sebesar 57,7 %, dan nilai Adjusted R Square pada persamaan dua sebesar 60,3 %. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menghasilkan nilai Adjusted R Square yang lebih besar.

#### **V. DAFTAR PUSTAKA**

Alderfer, C.P. (1969). An Empirical Test of a New Theory of Human Needs, *Organizational Behavior and Human Performance*. 4: 142-172.

Ariyati dan Primasari. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. VMC Fishing Tackle Indonesia. *Jurnal Bening*. Vol. 6 No. 2 Tahun 2019: P-ISSN 2252-5262, E-ISSN 2614-499

Bagis, Pratama, & Kharismasyah. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *Jurnal Manajemen*. Vol.13 No.2 November 2019:

ISSN Cetak 1978-6573, ISSN Online 2477-300X

Bagis, Darmawan, Hidayah, & Ikhsani. (2021). The Influence of Leadership Style and Organizational Culture by Mediating job Satisfaction on Organizational Commitment Case Study in Employees Of Islamic Education Institute. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*.

Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group

Dewi, Fikri & Fitrio. (2019). The Effect of Work Motivation on Employees' Performance Mediated by Job Satisfaction at Pt. Bank Rakyat Indonesia TBK Rengat Branch Office. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*.

Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro

Goyal, V. K. and Park, C.W. (2002). Board Leadership Structure and CEO Turnover. *Journal of Corporate Finance*, 8 (1), 49-66

Krisnaldy, Pasaribu, & Senen. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus PT. Bluebird Pool Tanah Kusir, Jakarta Selatan). *Jurnal Ilmiah Semarang*

Kotler, Philip. Dan Kevin Lane Keller. (2009). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Erlangga

Hidayat dan Cavorina. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek I Metal Manufacturing. *Journal of*

- Business Administration  
Jackson, Schuler, Werner. (2010).  
Pengelolaan Sumber Daya  
Manusia. Edisi 10. Jakarta:  
Salemba Empat
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993).  
Management of organizational  
behavior. Utilizing human resource  
(6 th ed.). Prentice-Hall, Inc.
- Herzberg, Frederick. (1959). The  
Motivation to Work. USA: John  
Wiley & Sons
- Hanafi dan Yohana. (2017). Pengaruh  
Motivasi dan Lingkungan Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan  
Dengan Kepuasan Kerja Sebagai  
Variabel Mediasi Pada PT. BNI  
Lifeinsurance. Jurnal Pendidikan  
Ekonomi dan Bisnis (JPEB).
- Greenberg, Jerald, dan Robert A. Baron.  
(2003). Behavior in Organizations.  
New Jersey: Prentice Hall.
- Griffin, Ricky. (2000). Management. Edisi  
2. Penerjemah Gina Gania. Jakarta:  
Erlangga
- Lantara, I wayan Arya. (2018). Pengaruh  
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Dengan Kepuasan Kerja  
Sebagai Variabel Intervening di  
PT. Indonesia Tourism  
Development Corporation (ITDC).  
Jurnal Pendidikan Ekonomi  
Undishka.
- Kurniawan, Noor Riadi. (2020). Pengaruh  
Motivasi Kerja dan Lingkungan  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Dengan Kepuasan Kerja Sebagai  
Variabel Intervening Pada PT. PLN  
(Persero) UP3 Kuala Kapuas  
Kalimantan Tengah. Jurnal Syntax  
Transformation.
- Robbins, Stephen. P. (2006). Perilaku  
Organisasi (alih bahasa Drs.  
Benjamin Molan), Edisi Bahasa  
Indonesia. Klaten: PT. Intan Sejati
- Robbins, S.P. (2002). Prinsip-Prinsip  
Perilaku Organisasi. Jakarta:  
Erlangga
- Putri, Elok Mahmud, Vivin Maharani  
Ekowati, Achmad Sani Supriyanto,  
Zaim Mukaffi. (2019). The Effect  
Of Work Environment On  
Employee Performance Trough  
Work Discipline. International  
Journal Of Research Ganthaalayah