

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI
KEPUASAN KERJA
PADA PG KEBON AGUNG MALANG**

SKRIPSI



Oleh

MUJTABA ALFAN NUR

NIM : 200501110139

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI
KEPUASAN KERJA
PADA PG KEBON AGUNG MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi
Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

MUJTABA ALFAN NUR

NIM : 200501110139

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
dengan Dimediasi Kepuasan Kerja pada PG Kebon Agung Malang

SKRIPSI

Oleh

Mujtaba Alfian Nur

NIM : 200501110139

Telah Disetujui Pada Tanggal 18 Oktober 2024

Dosen Pembimbing,



Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003

LEMBAR PENGESAHAN

The Influence of Motivation and Work Environment on Employee
Performance Mediated by Job Satisfaction on Employees of PG Kebon
Agung Malang

SKRIPSI

Oleh

MUJTABA ALFAN NUR

NIM : 200501110139

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 24 Oktober 2024

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

2 Anggota Penguji

Ahmad Mu'is, M.Ag

NIP. 197111102023211008

3 Sekretaris Penguji

Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mujtaba Alfian Nur

NIM : 200501110139

Fakultas/ Prodi : Ekonomi/ Manajemen

menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PG KEBON AGUNG MALANG

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 15 Oktober 2024

Hormat Saya,



Mujtaba Alfian Nur
NIM. 200501110139

LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim...

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga saya diberikan kekuatan, kesempatan, serta kelancaran dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.

Proses studi yang saya jalani mulai dari awal hingga saat ini merupakan proses perjalanan yang penuh dengan tantangan dan rintangan, namun dibalik itu semua selalu ada ilmu dan hikmah yang luar biasa.

Sehingga skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua dan semua orang yang telah memberikan dukungan kepada saya, terkhusus untuk Ayah saya Rahmat Pitoyo dan Ibu saya Siti Nadiroh yang senantiasa memberikan dukungan dan doa terbaik kepada anak-anaknya.

Tak lupa juga kepada Kakak saya Mustofa Alfian Nur dan Adik saya Kasyifa Ashar yang selalu mendukung dan membantu selama saya menempuh studi.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, keselamatan, kelimpahan rezeki, ilmu, dan umur yang barokah kepada mereka semua.

Aamiin ya Robbal 'alamiin.

MOTTO

Untuk siapapun yang suka menunda pekerjaan dengan sering mengatakan “nanti saja” dan “besok saja”, ingatlah bahwa sekarang adalah nantinya tadi dan hari ini adalah besoknya kemarin. Lakukan sekarang atau menyesal kemudian.

- Mujtaba Alfian Nur -

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat kesehatan hidayah dan ilmu. Sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PG Kebon Agung Malang” dengan lancar. Kemudian sholawat beserta salam saya panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa pedoman dan petunjuk hidup yakni Al-Qur'an dan Hadits.

Penulis menyadari bahwasanya dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Sehingga pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah membantu kelancaran terselesaikannya tugas akhir skripsi ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ikhsan Maksum, M.Sc, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Dr. Lailatul Farida, S.Sos., M.A.B, selaku Wali Dosen sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, memberikan arahan, motivasi, dan juga bantuan dengan tulus kepada penulis selama masa perkuliahan di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sampai dengan penyelesaian skripsi ini.
6. Fauzan Almanshur, S.T., MM, selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa memberikan bimbingan, saran, dan masukannya terhadap penelitian ini.
7. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis selama menempuh studi.
8. Kedua orang tua penulis Bapak Rahmat Pitoyo dan Ibu Siti Nadiroh serta kakak penulis Mustofa Alfian Nur dan adik penulis Kasyifa Ashar juga seluruh keluarga besar penulis yang senantiasa memanjatkan doa, memberikan kasih sayang, motivasi, dukungan moral dan materi dalam proses pengerjaan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat terbaik penulis Jalaludin 'Irfan Fuadi, Dicky Wahyudi, Jacques Ivellyx Raihan Massada, Falino Siga Prabowo, dan Febriansyah yang

selalu memberikan dukungan, motivasi, dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Pak Arifin selaku Pjs Pemimpin dan Pak Ifad selaku Kasubsi Personalia PG Kebon Agung Malang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian, Bu Herly selaku pendamping penulis dalam proses penelitian di PG Kebon Agung Malang, dan seluruh karyawan PG Kebon Agung Malang yang telah berkontribusi dalam proses penelitian yang dilakukan penulis.
11. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian dan penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu kelancaran proses dalam penulisan skripsi akan tetapi tanpa mengurangi rasa hormat, tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran membangun demi kesempurnaan kepenulisan ini. Penulis juga berharap agar karya yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak. *Aamiin* ya Robbal 'Alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarokatuh

Malang, 15 Oktober 2024

Mujtaba Alfian Nur

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT.....	xvii
خلاصة	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	7
2.2 Landasan Teori	12
2.2.1 Motivasi	12
2.2.2 Lingkungan Kerja.....	15
2.2.3 Kepuasan Kerja	20
2.2.4 Kinerja Karyawan	25
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	28
2.3.1 Hubungan Antara Variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.....	28
2.3.2 Hubungan Antara Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	29
2.3.3 Hubungan Antara Variabel Motivasi terhadap Kinerja	29
2.3.4 Hubungan Antara Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	30
2.3.5 Hubungan Antara Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	30
2.4 Kerangka Konseptual	30

2.5 Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	33
3.2 Lokasi Penelitian	33
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	34
3.3.1 Populasi.....	34
3.3.2 Sampel.....	34
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	34
3.5 Data dan Jenis Data	35
3.6 Teknik Pengumpulan Data	35
3.6.1 Observasi.....	35
3.6.2 Kuesioner (angket).....	35
3.7 Definisi Operasional Variabel	36
3.8 Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Hasil Penelitian.....	42
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	42
4.1.2 Distribusi Karakteristik Responden	43
4.1.3 Distribusi Jawaban Responden	44
4.1.4 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	55
4.1.5 Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	60
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	63
4.2.1 Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PG Kebon Agung Malang.....	63
4.2.2 Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PG Kebon Agung Malang	65
4.2.3 Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PG Kebon Agung Malang	67
4.2.4 Pengaruh antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PG Kebon Agung Malang	68
4.2.5 Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PG Kebon Agung Malang	70
4.2.6 Pengaruh Tidak Langsung antara Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan PG Kebon Agung Malang.....	72
4.2.7 Pengaruh Tidak Langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan PG Kebon Agung Malang.....	74

BAB V PENUTUP	76
4.1 Kesimpulan.....	76
4.2 Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	7
Tabel 2.2 Perbedaan dan Persamaan Penelitian Sebelumnya dengan Penelitian Sekarang	10
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 4.1 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja	43
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X1).....	44
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	47
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	51
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Setelah Penghapusan.....	58
Tabel 4.9 Nilai <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>)	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>)	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 4.1 Hasil Uji Validitas	57
Gambar 4.2 Hasil Uji Validitas Setelah Penghapusan	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Bukti Konsultasi	84
Lampiran 2 Biodata Peneliti.....	86
Lampiran 3 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme.....	87
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian.....	88
Lampiran 5 Distribusi Frekuensi.....	92
Lampiran 6 Hasil Uji Penelitian.....	95
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian.....	98
Lampiran 8 Surat Persetujuan Penelitian	99

ABSTRAK

Nur, Mujtaba Alfian. 2024. SKRIPSI. “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pg Kebon Agung Malang”

Pembimbing : Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM

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

Di tengah persaingan industri yang semakin ketat, perusahaan harus tetap waspada terhadap kompetitor dan senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas produknya untuk mencapai keunggulan dalam bersaing. Diperlukan tata kelola sumber daya manusia yang baik di lingkungan perusahaan agar perusahaan mampu beroperasi secara optimal. Salah satu aspek Sumber Daya Manusia yang perlu diperhatikan adalah kinerja karyawan. Setiap perusahaan seperti PG Kebon Agung Malang perlu untuk terus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Penelitian ini berbentuk eksplanatori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PG Kebon Agung Malang yang berjumlah 634 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Solimun, sehingga diperoleh sampel sebanyak 110 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis data *Partial Least Square (PLS)* dengan menggunakan *software SmartPLS* versi 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja; (2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; (4) Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (5) Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (6) Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi; (7) Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

ABSTRACT

Nur, Mujtaba Alfian. 2024. THESIS. “The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction at PG Kebon Agung Malang.”

Advisor : Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM

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

Amid increasing industrial competition, companies must remain vigilant against competitors and continuously strive to improve product quality to achieve competitive advantage. Effective human resource management within the company is essential for ensuring optimal operational performance. One critical aspect of human resources that must be prioritized is employee performance. Companies such as PG Kebon Agung Malang need to consistently monitor factors that influence employee performance to enhance it. This study aims to examine and analyze the direct and indirect effects of motivation and the work environment on employee performance, mediated by job satisfaction.

This study is explanatory in nature and utilizes a quantitative approach. The population in this research consists of 634 employees of PG Kebon Agung Malang. The sampling technique employed is based on Solimun's formula, resulting in a sample size of 110 respondents. The data analysis method used is Partial Least Squares (PLS) with the aid of SmartPLS software version 3.0.

The results of the study indicate that: (1) Motivation does not have a significant effect on performance; (2) The work environment has a positive and significant effect on performance; (3) Job satisfaction has a positive and significant effect on performance; (4) Motivation has a positive and significant effect on job satisfaction; (5) The work environment has a positive and significant effect on job satisfaction; (6) Motivation has a positive and significant effect on performance through job satisfaction as a mediating variable; (7) The work environment has a positive and significant effect on performance through job satisfaction as a mediating variable.

خلاصة

نور، مجتبي ألفان. 2024. أطروحة جامعية. "تأثير التحفيز وبيئة العمل على أداء الموظفين مع التوسط برضا العمل في مصنع السكر كيبون أغونغ مالانغ"
المشرف: الدكتور فوزان المنصور، مهندس، ماجستير في الإدارة
الكلمات المفتاحية: التحفيز، بيئة العمل، رضا العمل، الأداء

في ظل المنافسة الصناعية المتزايدة، يجب على الشركات أن تبقى يقظة تجاه منافسيها وأن تسعى باستمرار إلى تحسين جودة منتجاتها لتحقيق ميزة تنافسية. يتطلب ذلك إدارة جيدة للموارد البشرية في بيئة الشركة لضمان قدرتها على العمل بشكل أمثل. ومن أهم الجوانب التي يجب مراعاتها في الموارد البشرية هو أداء الموظفين. كل شركة، مثل مصنع السكر كيبون أغونغ في مالانغ، تحتاج إلى متابعة العوامل المؤثرة على أداء الموظفين لتحسين كفاءتهم. يهدف هذا البحث إلى دراسة وتحليل التأثير المباشر وغير المباشر للتحفيز وبيئة العمل على أداء الموظفين، مع توسط رضا العمل

تعد هذه الدراسة تفسيرية باستخدام منهج كمي. شملت العينة جميع موظفي مصنع السكر كيبون أغونغ مالانغ البالغ عددهم 634 موظفاً. تم استخدام طريقة أخذ العينات باستخدام معادلة سوليمون، وبلغ حجم العينة 110 مشاركاً. تم تحليل البيانات باستخدام طريقة المربعات الصغرى الجزئية (PLS) من خلال برنامج SmartPLS الإصدار 3.0.

أظهرت نتائج الدراسة ما يلي: (1) التحفيز ليس له تأثير معنوي على الأداء؛ (2) بيئة العمل لها تأثير إيجابي ومعنوي على الأداء؛ (3) رضا العمل له تأثير إيجابي ومعنوي على الأداء؛ (4) التحفيز له تأثير إيجابي ومعنوي على رضا العمل؛ (5) بيئة العمل لها تأثير إيجابي ومعنوي على رضا العمل؛ (6) التحفيز يؤثر بشكل إيجابي ومعنوي على الأداء من خلال رضا العمل كمتغير وسيط؛ (7) بيئة العمل تؤثر بشكل إيجابي ومعنوي على الأداء من خلال رضا العمل كمتغير وسيط

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masyarakat Indonesia sudah pasti tidak bisa terlepas dari kebutuhan akan gula. Bahan pokok tersebut merupakan bahan yang selalu ada hampir di setiap masakan. Tidak heran jika gula selalu ada di dapur sebagai bahan penyedap rasa makanan. Kondisi ini menjadi peluang bagi perusahaan yang bergerak di bidang produksi gula mengingat kebutuhan gula di pasaran juga tidak pernah sepi. Di sisi lain, perusahaan juga harus tetap waspada terhadap kompetitor dan senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas produknya untuk mencapai keunggulan dalam bersaing. Diperlukan tata kelola sumber daya manusia yang baik di lingkungan perusahaan agar perusahaan mampu beroperasi secara optimal. Untuk pengembangan sumber daya manusia tersebut diperlukan kehadiran manajemen sumber daya manusia yang akan menata kemampuan dan kebutuhan penempatan sesuai kompetensi yang dimiliki (Siregar dkk., 2020).

Dengan kinerja yang tinggi, pegawai dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan output yang baik. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Akibatnya, kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Nurhandayani, 2022). Melihat pentingnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka sudah sepantasnya perusahaan menjadikan kinerja karyawan sebagai salah satu aspek yang harus terus ditingkatkan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus mengetahui berbagai macam faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sebagai badan yang bergerak di bidang bisnis, maka harus memperhatikan unsur-unsur yang masuk dalam cara meningkatkan kinerja untuk mempertahankan eksistensi perusahaan. Unsur-unsur tersebut diantaranya adalah motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Salah satu

strategi untuk memajukan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan motivasi karyawan. PG Kebon Agung Malang sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi gula memberikan bonus kepada karyawan ketika hasil produksi melebihi target. Hal ini dilakukan agar para karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya sehingga baik perusahaan maupun karyawan dapat memperoleh keuntungan yang lebih. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sukiyah et al., 2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di sisi lain, hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil yang ditemukan oleh Nadapdap dkk., (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan kondisi lingkungan kerjanya. Mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Yasiri dan Almanshur (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga para karyawan merasa nyaman. Lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan yang diberikan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nadapdap dkk., (2022), dinyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak langsung pada perilaku karyawan di perusahaan. Lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan juga mampu meningkatkan kinerja mereka, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Di PG Kebon Agung, beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja, seperti kebersihan, pencahayaan, ventilasi udara, kebisingan, dan keamanan, memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi

variabel yang penting untuk terus diteliti dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.

Akan tetapi, penelitian tersebut memiliki hasil yang berbeda dengan temuan Hartati dkk., (2020) dalam penelitiannya membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga didukung oleh Warongan dkk., (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Jordan Bakery Tomohon.

Di samping motivasi dan lingkungan kerja, variabel lain yang juga penting untuk diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah variabel kepuasan kerja. Mwesigwa et al., (2020) mengemukakan bahwasanya kepuasan kerja berkontribusi pada peningkatan perilaku positif karyawan, yaitu karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menjadi lebih inovatif dan kreatif, yang pada gilirannya menghasilkan perubahan positif bagi organisasi. Penelitian tersebut memiliki hasil yang serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Nauval dkk., (2022) dalam penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dilakukan oleh karyawan.

Namun, hasil penelitian di atas tidak sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andayani (2020) dalam penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kabupaten Malang adalah salah satu Kabupaten di Indonesia yang terletak di Provinsi Jawa Timur dan merupakan Kabupaten kedua yang terluas wilayahnya setelah Kabupaten Banyuwangi dari 38 kabupaten/kota yang ada di Jawa Timur. Hal ini didukung dengan luas wilayahnya 3.534,86 km² atau sama dengan 353.486 ha dan jumlah penduduknya 2.446.218 jiwa (tahun 2010) dan terus meningkat. Kabupaten Malang juga dikenal sebagai daerah yang kaya akan potensi diantaranya dari pertanian, perkebunan, tanaman obat keluarga

dan lain sebagainya. Disamping itu juga dikenal dengan obyek-obyek wisatanya (<https://jatim.bpk.go.id/kabupaten-malang/>).

Salah satu perusahaan terkenal yang sekaligus menjadi ikon di Kabupaten Malang adalah PG Kebon Agung dan PG Kreet Baru. Dalam penelitian ini, penulis memilih PG Kebon Agung, sebuah perusahaan penghasil gula yang berlokasi di Desa Kebonagung, Kecamatan Pakisaji, Kabupaten Malang. PG Kebon Agung didirikan pada tahun 1905 dengan kapasitas giling terpasang sebesar 1.500 ton tebu per hari (tth). Pada tahun 1937, kapasitas tersebut ditingkatkan menjadi 1.800 tth. Kemudian, antara tahun 1976 hingga 1978, dilakukan Rehabilitasi, Perluasan, dan Modernisasi (RPM) sehingga kapasitasnya meningkat menjadi 3.000 tth. Pada periode 1998 hingga 2001, dilaksanakan Program Penyehatan yang meningkatkan kapasitas giling menjadi 4.700 tth. Dari tahun 2001 hingga 2004, diadakan upaya perbaikan serta penggantian mesin untuk meningkatkan efisiensi dan stabilitas kinerja pabrik, dengan target kapasitas 5.000 tth. Sejak tahun 2005, PG Kebon Agung melaksanakan Program Pengembangan PT Kebon Agung yang bertujuan untuk mencapai kapasitas giling sebesar 5.750 tth.

Berdasarkan hasil penelitian dan data di atas, kebutuhan akan gula sebagai salah satu bahan pokok kian meningkat seiring bertambahnya jumlah penduduk. Hal ini secara otomatis juga menuntut perusahaan PG Kebon Agung untuk dapat meningkatkan kapasitas produksi dan kinerja karyawan secara keseluruhan agar dapat memenuhi kebutuhan konsumen. Hal ini menarik untuk terus dikaji karena guna meningkatkan kinerja karyawan, ada berbagai faktor maupun variabel yang harus diperhatikan antara lain variabel motivasi, variabel lingkungan kerja, dan variabel kepuasan kerja.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian karena latar belakang dan celah penelitian yang terungkap dari temuan penelitian sebelumnya. Sehingga diambil topik penelitian **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja pada PG Kebon Agung Malang”**

1.2 Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan informasi latar belakang yang diberikan di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PG Kebon Agung Malang?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PG Kebon Agung Malang?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan bagaimana rumusan masalah yang dibingkai di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PG Kebon Agung Malang.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PG Kebon Agung Malang.

6. Menguji dan menganalisis efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang.
7. Menguji dan menganalisis efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna bagi berbagai pihak baik penulis, atau pihak yang memiliki kepentingan dengan penelitian:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan serta pengetahuan dalam penerapan strategi pengelolaan di bidang manajemen sumber daya manusia dan menjadi pelatihan dalam penerapan ilmu akademis di kerja nyata serta sebagai implementasi dari teori yang telah didapat selama perkuliahan.

2. Bagi PG Kebon Agung Malang

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai faktor mana saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga menjadi pertimbangan untuk lebih meningkatkannya.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat menambah informasi untuk dijadikan sebagai pertimbangan atau referensi untuk penelitian sejenis di masa mendatang, serta diharapkan mampu memberikan sumbangan informasi dan pustaka bagi pihak yang membutuhkan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Temuan berikut dari penelitian sebelumnya yang serupa akan dimasukkan dalam penelitian ini sebagai referensi atau dukungan:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Noventine Natasya Nadapdap, Tuty Lindawati, Antonius Yuniarto (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pekerja pabrik sepatu di Surabaya.	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2.	Nur Ita Ariansy, Marlina Kurnia (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT.Telkom Magelang)	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja memediasi pengaruh stress kerja dan

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
				lingkungan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.
3.	Kelvin Ramban, Edalmen (2022)	Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Uni Gemilang Sentosa di Jakarta.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.
4.	Natalia Susanto (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Penjualan PT Rembaka Surabaya.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Muhammad Al Hafizh, Arif Hartono (2022)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan CV. Tiga Berlian	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Berdasarkan hasil penelitian, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
6.	Nurindah Dwi Antika Sukiyah, Mujita Fajar Nataraningtyas, Elok Venanda Tessa Lonikat, Jojok Dwiridotjahjono (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin	Hasil regresi linier berganda, menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Hasil Uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
			kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.	signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN X Pabrik Gula Lestari (Kertosono).
7.	Fendi Ahmad Yasiri dan Fauzan Almanshur (2022)	Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG. Kregbet Baru Malang	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Hasil penelitian konflik terhadap kinerja karyawan memiliki dampak negatif dan efek signifikan. Sedangkan lingkungan kerja memiliki sisi positif dan signifikan efek pada kinerja karyawan. PG. Kregbet Baru Malang.
8.	Yenni Hartati, Sri Langgeng Ratnasari, Ervin Nora Susanti (2020)	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indotirta Suaka	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka Batam.	Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Pengujian juga menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
9.	Brenda U. C. Warongan, Lucky O. H. Dotulong, Genita G. Lumintang (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.	Dari hasil penelitian, dapat diketahui variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja dinyatakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Melia Andayani (2020)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
		dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat	pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja tentang kinerja karyawan PT. Prima Indojaya Mandiri.	kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Indojaya Mandiri. Berdasarkan uji F, variabel kepuasan kerja, kerja Disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh simultan pada kinerja karyawan.

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, kesamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian saat ini akan dibahas selanjutnya sebagai berikut:

Tabel 2.2
Perbedaan dan Persamaan
Penelitian Sebelumnya dengan Penelitian Sekarang

No.	Nama	Persamaan	Perbedaan
1.	Noventine Natasya Nadapdap, Tuty Lindawati, Antonius Yuniarto (2022)	Kedua pihak membicarakan faktor motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja.	Objek kajian dari penelitian yang dilakukan oleh Noventine Natasya Nadapdap, Tuty Lindawati, Antonius Yuniarto (2022) adalah karyawan pabrik sepatu di Surabaya. Sedangkan yang menjadi fokus penelitian saat ini adalah karyawan di PG Kebon Agung Malang.
2.	Nur Ita Ariansy, Marlina Kurnia (2022)	Kedua pihak membicarakan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.	Kajian yang dilakukan oleh Nur Ita Ariansy, Marlina Kurnia (2022) membahas faktor stres kerja dan insentif, tapi tidak membahas faktor motivasi. Serta objek penelitian yang berbeda.
3.	Kelvin Ramban, Edalmen (2022)	Kedua pihak membicarakan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.	Kajian yang dilakukan oleh Kelvin Ramban, Edalmen (2022) tidak membahas faktor motivasi. Serta objek penelitian yang berbeda.
4.	Natalia Susanto (2019)	Kedua pihak mengkaji mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.	Kajian yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2019) tidak membahas mengenai variabel

No.	Nama	Persamaan	Perbedaan
			lingkungan kerja. Serta objek penelitian yang berbeda.
5.	Muhammad Al Hafizh, Arif Hartono (2022)	Kedua pihak sama-sama meneliti tentang motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.	Kajian yang dilakukan oleh Muhammad Al Hafizh, Arif Hartono (2022) tidak membahas mengenai variabel lingkungan kerja. Serta objek penelitian yang berbeda.
6.	Nurindah Dwi Antika Sukiyah, Mujita Fajar Nataraningtyas, Elok Venanda Tessa Lonikat, Jojok Dwiridotjahjono (2021)	Kedua pihak sama-sama meneliti tentang motivasi dan kinerja karyawan. Karakteristik dari obek penelitian juga relatif sama.	Kajian yang dilakukan oleh Nurindah Dwi Antika Sukiyah, Mujita Fajar Nataraningtyas, Elok Venanda Tessa Lonikat, Jojok Dwiridotjahjono (2021) tidak membahas mengenai variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Serta objek penelitian yang sejenis tapi berbeda.
7.	Fendi Ahmad Yasiri dan Fauzan Almanshur (2022)	Kedua pihak sama-sama meneliti tentang lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Karakteristik dari objek penelitian juga relatif sama.	Kajian yang dilakukan oleh Fendi Ahmad Yasiri dan Fauzan Almanshur (2022) tidak membahas mengenai variabel motivasi dan kepuasan kerja. Serta objek penelitian yang sejenis tapi berbeda.
8.	Yenni Hartati, Sri Langgeng Ratnasari, Ervin Nora Susanti (2020)	Kedua pihak sama-sama meneliti tentang variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan.	Kajian yang dilakukan oleh Yenni Hartati, Sri Langgeng Ratnasari, Ervin Nora Susanti (2020) tidak membahas mengenai variabel motivasi dan kepuasan kerja. Serta objek penelitian yang berbeda.
9.	Brenda U. C. Warongan, Lucky O. H. Dotulong, Genita G. Lumintang (2022)	Kedua pihak sama-sama meneliti tentang variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan.	Kajian yang dilakukan oleh Brenda U. C. Warongan, Lucky O. H. Dotulong, Genita G. Lumintang (2022) tidak membahas mengenai variabel motivasi dan kepuasan kerja. Serta objek penelitian yang berbeda.
10.	Melia Andayani (2020)	Kedua pihak sama-sama meneliti tentang variabel motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.	Kajian yang dilakukan oleh Melia Andayani (2020) tidak membahas mengenai variabel lingkungan kerja. Serta objek penelitian yang berbeda.

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Motivasi

2.2.1.1 Definisi motivasi

Motivasi kerja merupakan arahan kemampuan karyawan agar memiliki tanggung jawab dan semangat dalam bekerja (Kinicki & Kreitner, 2008). Motivasi ialah sumber daya saat melakukan kegiatan untuk menghasilkan energi yang dapat menimbulkan dorongan dan rasa antusiasme bagi individu (Rami Shani & Lau, 2009). Motivasi kerja sebagai fondasi karyawan dalam mempengaruhi dan memberikan semangat saat melakukan suatu pekerjaan (Mangkunegara, 2000). Terdapat 3 komponen yang dapat mempengaruhi motivasi, yaitu ekspektasi terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas, penilaian atas keberhasilan dalam pelaksanaan tugas atau pencapaian hasil, tanggapan atas pencapaian hasil (Vroom, 1964).

Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai bukanlah merupakan pekerjaan yang mudah. Untuk dapat bersaing dengan instansi yang sejenis lainnya, instansi harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari pegawai yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Pegawai yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung (Setyowati, 2018). Menurut Riniwati (2016) motivasi ialah istilah yang dipakai dalam menunjukkan adanya sebuah kebutuhan, kebutuhan dan dorongan. Berdasarkan pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan membangkitkan semangat dalam melakukan aktifitas pekerjaan yang seiring dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Di dalam islam, Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan

ganjaran yang besar (QS. 6:9). Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. adz-Dzariyat: 22,

وَفِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ

Artinya: *Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezekimu dan apa yang dijanjikan kepadamu.*

2.2.1.2 Indikator motivasi

Di dalam Ivancevich et al., (2006), terdapat empat pendekatan isi yang penting terhadap motivasi, yang mana salah satunya adalah Hierarki Kebutuhan Maslow. Inti teori Maslow adalah bahwa kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki (Maslow, 1943). Kebutuhan di tingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan di tingkat yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a) Fisiologis (*physiological needs*).
Kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.
- b) Rasa aman (*safety needs*).
Kebutuhan untuk bebas dari ancaman, diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam.
- c) Kebersamaan, sosial, dan cinta (*belongingness, social, and love*).
Kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi, dan cinta.
- d) Penghargaan, harga diri (*esteem*).
Kebutuhan harga diri dan rasa hormat dari orang lain.
- e) Aktualisasi diri (*self-actualization*).
Kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan secara maksimum menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

Motivasi tidak dapat dinilai secara langsung namun harus diukur. Pada umumnya, yang banyak diukur adalah motivasi sosial dan motivasi biologis. Ada beberapa cara untuk mengukur motivasi yaitu dengan 1) tes proyektif, 2) kuesioner, dan 3) perilaku (Notoadmodjo, 2006).

a. Tes Proyektif

Apa yang kita katakan merupakan cerminan dari apa yang ada dalam diri kita. Dengan demikian untuk memahami apa yang dipikirkan orang, maka kita beri stimulus yang harus diinterpretasikan. Salah satu teknik proyektif yang banyak dikenal adalah Thematic Apperception Test (TAT). Dalam test tersebut klien diberikan gambar dan klien diminta untuk membuat cerita dari gambar tersebut. Dalam teori Mc Leland dikatakan, bahwa manusia memiliki tiga kebutuhan yaitu kebutuhan untuk berprestasi (n-ach), kebutuhan untuk power (n-power), kebutuhan untuk berafiliasi (n-aff). Berdasarkan isi cerita tersebut kita dapat menelaah motivasi yang mendasari diri klien berdasarkan konsep kebutuhan diatas (Notoadmodjo, 2006).

b. Kuesioner

Salah satu cara untuk mengukur motivasi melalui kuesioner adalah dengan meminta klien untuk mengisi kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang dapat memancing motivasi klien. Sebagai contoh adalah EPPS (*Edward's Personal Preference Schedule*).

Kuesioner tersebut terdiri dari 210 nomer dimana pada masing-masing nomor terdiri dari dua pertanyaan. Klien diminta memilih salah satu dari dua pertanyaan tersebut yang lebih mencerminkan dirinya. Berdasarkan pengisian kuesioner tersebut kita dapat melihat dari ke-15 jenis kebutuhan yang dalam tes tersebut, kebutuhan mana yang paling dominan dari dalam diri kita. Contohnya antara lain, kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan keteraturan, kebutuhan untuk berafiliasi dengan orang lain, kebutuhan untuk membina hubungan dengan lawan jenis, bahkan kebutuhan untuk bertindak agresif (Notoadmodjo, 2006).

c. Observasi Perilaku

Cara lain untuk mengukur motivasi adalah dengan membuat situasi sehingga klien dapat memunculkan perilaku yang mencerminkan motivasinya. Misalnya, untuk mengukur keinginan untuk berprestasi, klien diminta untuk memproduksi origami dengan batas waktu tertentu. Perilaku yang diobservasi adalah, apakah klien menggunakan umpan balik yang diberikan, mengambil keputusan yang berisiko dan mementingkan kualitas dari pada kuantitas kerja (Notoadmodjo, 2006).

Pengukuran motivasi menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang berisi pernyataan-pernyataan terpilih dan telah diuji validitas dan reliabilitas (Rohmah, 2016).

1. Pernyataan positif (*Favorable*)

- a) Sangat setuju (SS) jika responden sangat setuju dengan pernyataan kuesioner yang diberikan melalui jawaban kuesioner diskor 4.
- b) Setuju (S) jika responden setuju dengan pernyataan kuesioner yang diberikan melalui jawaban kuesioner diskor 3
- c) Tidak setuju (TS) jika responden tidak setuju dengan pernyataan kuesioner yang diberikan melalui jawaban kuesioner diskor 2.
- d) Sangat tidak setuju (STS) jika responden sangat tidak setuju dengan pernyataan kuesioner yang diberikan melalui jawaban kuesioner diskor 1.

2. Pernyataan negatif (*Unfavorable*)

- a) Sangat setuju (SS) jika responden sangat setuju dengan pernyataan kuesioner yang diberikan melalui jawaban kuesioner diskor 1.
- b) Setuju (S) jika responden setuju dengan pernyataan kuesioner yang diberikan melalui jawaban kuesioner diskor 2.
- c) Tidak setuju (TS) jika responden tidak setuju dengan pernyataan kuesioner yang diberikan melalui jawaban kuesioner diskor 3.
- d) Sangat tidak setuju (STS) jika responden sangat tidak setuju dengan pernyataan kuesioner yang diberikan melalui jawaban kuesioner diskor 4.

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Definisi lingkungan kerja

Menurut (Nitisemito, 2014) menyampaikan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang kondusif menjadi jalan dalam menciptakan rasa nyaman dan betah, demi tercapai tingkat efisiensi yang tinggi. Selanjutnya, Nitisemito menjelaskan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya kebersihan, penerangan, pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan dan keamanan. Selain itu, Nabawi (2019) menyebutkan bahwa engagement pegawai terhadap organisasi dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kondusivitas lingkungan kerja membuat pegawai merasakan kenyamanan dalam bekerja, sehingga berpengaruh secara langsung terhadap efektifitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas pegawai. Sementara itu menurut Kurniawan dan Hazir (2019) lingkungan kerja berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, ketika lingkungan kerja tidak kondusif secara langsung akan mempengaruhi kinerja, selanjutnya dapat mempengaruhi capaian prestasi dan kepuasan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja dikatakan baik jika kegiatan kerja berjalan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Spector (1997) mengamati bahwa diabaikannya lingkungan kerja oleh sebagian besar organisasi memberikan dampak negatif pada kinerja karyawan mereka. Menurutnya, peran lingkungan kerja sangat penting dalam menjamin keamanan dan keselamatan kerja karyawan, menjaga sinergi yang baik antar karyawan, memberikan penilaian atas pencapaian kinerja terbaik, memotivasi dan memberikan peran aktif untuk kemajuan organisasi.

Lingkungan kerja yang berkualitas menjadi kunci kesuksesan perusahaan untuk meningkatkan kinerja individu. Hal yang mendasari

aktivitas kerja ialah lingkungan kerjanya. Kondisi lingkungan kerja memiliki peran penting karena dapat mempengaruhi kondisi karyawan baik secara fisik maupun nonfisik (Sedarmayanti, 2011:26). Kondisi lingkungan kerja di perusahaan minimal harus menerapkan prosedur atau aturan internal seperti operasional, gudang, maupun indoor. Kondisi lingkungan yang seimbang dan sehat mampu meningkatkan rasa aman dan betah bagi seorang karyawan untuk memiliki rasa ingin bekerja di perusahaan.

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al-Qashas : 77,

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: *Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.*

2.2.2.2 Indikator lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:26) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja
Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
2. Temperatur di tempat kerja
Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.
3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan di tempat kerja

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

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2017:27) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah :

1. Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

Berdasarkan penjelasan di atas, menurut Sedarmayanti (2017:30) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain:
 - a. Penerangan cahaya
 - b. Suhu Udara
 - c. Kebersihan
 - d. Penggunaan Warna
 - e. Keamanan
 - f. Jam Kerja
2. Indikator Lingkungan kerja non fisik antara lain
 - a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
 - b. Hubungan kerja antar rekan kerja

A) Peralatan dan Teknik Pengukuran

Peralatan dan teknik pengukuran merupakan instrumen penting dalam mengidentifikasi dan memperoleh data. Peralatan yang digunakan selain menggunakan teknik wawancara dan perangkat kuesioner juga menggunakan peralatan untuk mengukur kondisi lingkungan fisik kerja dan workstation/ layout ruangan. Dengan demikian peralatan yang sesuai dan tepat dapat menghasilkan data yang akurat (Cahyadi & Kurniawan, 2011).

a. Waktu dan Tempat

Pengujian faktor lingkungan fisik kerja meliputi tingkat kebisingan, pencahayaan, temperatur dan kelembaban ruang kerja. Penelitian dilakukan di PG Kebon Agung Malang pada saat hari kerja. Untuk waktu pengukuran dilakukan pada saat hari-hari kerja dimana para pengunjung banyak berdatangan dan melakukan aktivitasnya dan melakukan proses administrasi PG Kebon Agung (Cahyadi & Kurniawan, 2011).

b. Prosedur Pelaksanaan

Penelitian dilakukan dengan cara mengambil data dengan melakukan identifikasi dan pengukuran lingkungan fisik kerja. Data yang diambil adalah hasil pengukuran tingkat kebisingan, pencahayaan, kelembaban dan suhu di PG Kebon Agung Malang. Selain itu dilakukan wawancara dan pembagian kuisisioner pada karyawan dan pengunjung mengenai respon dari lingkungan fisik kerja(Cahyadi & Kurniawan, 2011).

Untuk membantu mengevaluasi diperlukan data tambahan berupa wawancara dan hasil kuesioner. Hasil evaluasi digunakan untuk memberikan solusi alternatif pengendalian lingkungan kerja fisik untuk memberikan tingkat kenyamanan pengunjung dan karyawan agar dapat menunggu dan beraktivitas secara nyaman. Hasil dari penelitian ini memberikan rekomendasi bagaimana menciptakan ruang tunggu dan ruang administrasi pelayanan/ruang tunggu PG Kebon Agung Malang yang sesuai dengan standar tingkat kenyamanan dan kesehatan serta memiliki layout ruangan / *workstation* yang sesuai dengan kebutuhan kerja(Cahyadi & Kurniawan, 2011).

2.2.3 Kepuasan Kerja

2.2.3.1 Definisi kepuasan kerja

Hasibuan (2006:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Rivai (2011:475) kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senangnya atau tidak puas dalam bekerja. Menurut McShane & Glinow (2018), kepuasan kerja adalah proses yang dilakukan seseorang untuk menilai pekerjaannya, yang mencakup situasi lingkungan kerja, atribut pekerjaan, dan pengalaman psikologis di tempat kerja.

Salah satu hal utama yang berdampak bagi karyawan maupun perusahaan ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki peran penting karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, akan berdampak pada kesesuaian harapan dan tujuannya dalam bekerja. Handoko (2017:193) menyatakan bahwa *job satisfaction* sebagai kondisi emosional terkait bagaimana para karyawan melihat pekerjaannya. *Job satisfaction* menggambarkan tindakan karyawan dalam melakukan tugasnya yang dibuktikan melalui tindakan positif karyawan di area lingkungan kerja. Menurut Setiana (2019:187) dalam Teori Robbins menjelaskan ada 4 respon yang dilakukan karyawan saat merasa tidak puas, yaitu:

- (1) Keluar (*exit*), ketidakpuasan yang diwujudkan melalui tindakan dalam arahan untuk melepaskan organisasi;
- (2) Suara (*voice*), rasa tidak puas dalam memperbaiki situasi yang dinyatakan melalui proses secara langsung dan konstruktif. Berisi saran, perkara dengan pimpinan serta aktivitas serikat pekerja;
- (3) Kesetiaan (*loyalty*), rasa tidak puas yang dinyatakan secara tidak langsung saat menanti keadaan membaik. Berisi pembelaan organisasi dalam melihat komentar luar dan percaya bahwa manajemennya mampu mengatasi situasi dengan tepat;
- (4) Pengabaian (*neglect*), rasa tidak puas yang diwujudkan dengan mengabaikan situasi buruk, termasuk situasi fatal, kronis dan pengurangan daya.

Dalam islam, kepuasan kerja juga telah disinggung oleh Allah SWT dalam firman-Nya pada Q.S. At-Taubah : 105,

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

2.2.3.2 Indikator kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuasan kerja. Menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu

- 1) menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya,
- 2) mencintai pekerjaannya,
- 3) moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang di tetapkan,
- 4) kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, dan
- 5) prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Terdapat beberapa cara pengukuran kepuasan kerja baik dari segi analisa statistik maupun dari segi pengumpulan datanya. Informasi yang didapat dari kepuasan kerja ini biasanya melalui tanya jawab secara perorangan, dengan angket maupun dengan pertemuan kelompok kerja. Dalam semua kasus, kepuasan kerja diukur dengan kuesioner laporan diri yang diisi oleh karyawan. Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan

melalui beberapa pendekatan, yaitu kepuasan kerja dilihat sebagai konsep global, kepuasan kerja dilihat sebagai konsep permukaan, dan sebagai fungsi kebutuhan yang terpenuhi.

1. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai konsep global

Konsep ini merupakan konsep satu dimensi, semacam ringkasan psikologi dari semua aspek pekerjaan yang disukai atau tidak disukai dari suatu jabatan. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner satu pertanyaan (soal). Cara ini memiliki sejumlah kelebihan, diantaranya adalah tidak ada biaya pengembangan dan dapat dimengerti oleh mereka yang ditanyai. Selain itu cara ini cepat, mudah diadministrasikan dan diberi nilai. Kuesioner satu pertanyaan menyediakan ruang yang cukup banyak bagi penafsiran pribadi dari pertanyaan yang diajukan. Responden akan menjawab berdasarkan gaji, sifat pekerjaan, iklim sosial organisasi, dan sebagainya.

2. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai konsep permukaan

Konsep ini menggunakan konsep *facet* (permukaan) atau komponen, yang menganggap bahwa kepuasan karyawan dengan berbagai aspek situasi kerja yang berbeda dapat bervariasi secara bebas dan harus diukur secara terpisah. Diantara konsep *facet* yang dapat diperiksa adalah beban kerja, keamanan kerja, kompetensi, kondisi kerja, status dan prestise kerja. Kecocokan rekan kerja, kebijaksanaan penilaian perusahaan, praktek manajemen, hubungan atasan-bawahan, otonomi dan tanggung jawab jabatan, kesempatan untuk menggunakan pengetahuan dan keterampilan, serta kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan.

3. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai kebutuhan yang terpenuhi

Yaitu suatu pendekatan terhadap pengukuran kepuasan kerja yang tidak menggunakan asumsi bahwa semua orang memiliki perasaan yang sama mengenai aspek tertentu dari situasi kerja, pendekatan ini dikembangkan oleh Porter. Kuesioner Porter didasarkan pada pendekatan teori kebutuhan akan kepuasan kerja. Kuesioner ini terdiri dari 15 pertanyaan yang berkaitan dengan kebutuhan akan rasa aman, penghargaan,

otonomi, sosial, dan aktualisasi diri. Berdasarkan kebutuhan dan persepsi orang itu sendiri mengenai jabatannya, tiap responden menjawab tiga pertanyaan mengenai masing-masing pertanyaan: (1) Berapa yang ada sekarang? (2) Berapa seharusnya? (3) Bagaimana pentingnya hal ini bagi saya?. Berdasarkan tanggapan terhadap pertanyaan mengenai pemenuhan kebutuhan kerja tersebut, kepuasan kerja diukur dengan perbedaan antara “Berapa yang ada sekarang?” dan “Berapa yang seharusnya?”, semakin kecil perbedaan, maka semakin besar kepuasannya. Nilai yang terpisah dihitung untuk masing-masing dari lima kategori kebutuhan. Pertanyaan “Bagaimana pentingnya hal ini bagi saya?” memberikan ukuran kekuatan relatif dari masing-masing kebutuhan bagi tiap responden.

Sementara itu menurut (Robbins, 2003), ada dua pendekatan yang digunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu:

1. *Single Global Rating* (Metode Angka Nilai Global Tunggal)

Metode angka nilai global tunggal tidak lebih dari meminta individu-individu untuk meminta karyawan untuk menjawab beberapa pertanyaan terkait dengan variabel-variabel relevan yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut. Kemudian karyawan/responden menjawab dengan melingkari suatu bilangan antara 1 sampai dengan 5 dengan kategori jawaban dari “Sangat Puas” sampai dengan “Sangat Tidak Puas.” Metode ini mengenali unsur-unsur utama dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan mengenai tiap unsur tersebut. Unsur-unsur yang lazim digunakan seperti faktor sifat dasar pekerjaan, kompensasi, sikap pimpinan, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan kerja. Faktor-faktor ini dinilai pada suatu skala baku dan kemudian dijumlahkan untuk menciptakan skor kepuasan kerja keseluruhan.

2. *Summation Scoren*, yaitu dengan mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing

elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja.

2.2.4 Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Definisi kinerja karyawan

Kinerja ialah suatu kondisi secara keseluruhan atas perubahan dalam periode tertentu (Basri, 2005). Karyawan merupakan asset bagi perusahaan dalam mendukung produktivitas kinerja untuk mencapai tujuan. Mangkunegara (2000:67), kinerja karyawan sebagai hasil kerja dari upaya yang dilakukan dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang dicapai individu saat melaksanakan tugas yang diberikan. Cushway (2002:199), kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Menurut (Wibowo, 2008) kinerja karyawan ialah sebuah penerapan dari rencana yang telah ditata oleh organisasi. Penerapan ini menjadi tolak ukur SDM yang memiliki keahlian, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Oleh karena itu, kinerja merupakan elemen penting dalam upaya perusahaan demi mencapai goals perusahaan.

Perusahaan perlu memperhatikan sikap dan tindakan karyawan sebagai kunci kesuksesan dan tolak ukur keberadaan suatu organisasi. Untuk mencapai keunggulan instansi, perusahaan diharapkan mampu bersaing secara kompetitif dengan instansi yang sejenis seperti pada pencapaian tingkat karyawan yang handal, kreatif, produktif dan mampu mengembangkan ide-idenya. Mangkunegara (2017:16-17), membuktikan bahwa faktor individu dan lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja memiliki peran penting bagi organisasi, dalam mengelola dan mengukur kinerja diperlukan pemahaman yang komprehensif terhadap kinerja (Armstrong & Baron, 2005). (Brumback, 1988) menyebutkan bahwa kinerja merupakan kumpulan tindakan dan pencapaian, dalam hal ini tindakan dibedakan dengan pencapaian dan dinilai tersendiri, hal ini karena tindakan merupakan sebuah produk atau output dari upaya yang dilakukan seseorang selama proses aktifitas berlangsung. Armstrong dan Taylor

(2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan sebuah perilaku yang mengarahkan pada pencapaian hasil sesuai dengan target. Dari perspektif karyawan, kinerja yang optimal dapat tercapai jika setiap anggota dalam organisasi menjalankan perannya secara optimal dan terintegrasi dengan baik (Muizu et al., 2019). Kinerja merupakan pencapaian kerja pegawai yang berpengaruh secara langsung terhadap keberhasilan organisasi, kinerja organisasi akan tercapai jika kinerja pegawai mencapai target yang ditentukan. Selanjutnya, berdasarkan teori kinerja Gibson et al (1997) menyebutkan bahwa terdapat tiga variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain variabel organisasi (O), individu (I), dan psikologis (P).

Kinerja dalam perspektif islam telah dibahas secara gamblang melalui ayat-ayat yang menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Salah satu ayat tersebut diantaranya adalah Q.S. Al-Jumu'ah : 10,

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : *Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.*

2.2.4.2 Indikator kinerja karyawan

Pengukuran kinerja didefinisikan sebagai *monitoring* dan pelaporan program berjalan yang harus diselesaikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja yang diukur dapat ditekankan pada jenis atau level program yang dijalankan (proses), produk atau layanan langsung yang dihasilkan (*output*), maupun hasil ataupun dampak dari produk atau layanan (*outcome*). Program yang dimaksud dapat berupa aktivitas, proyek, fungsi, atau kebijakan yang telah teridentifikasi tujuannya atau sasarannya.

Dalam pengelolaan perguruan tinggi, pengukuran kinerja haruslah fokus pada pembelajaran mahasiswa. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan sistem yang berbasis pada fakta yang komprehensif dan

terintegrasi. Sistem ini mencakup data input, data lingkungan data, data kinerja, data kompetisi, data fakultas dan staf, data pembiayaan.

Pengukuran pada perguruan tinggi dapat dilakukan dalam area seperti latar belakang mahasiswa, gaya belajar, aspirasi, kekuatan dan kelemahan akademik, kemajuan pendidikan, kelas dan program pembelajaran, kepuasan pembelajaran dan layanan, aktivitas ekstrakurikuler, laju matrikulasi dan dropout, keberhasilan lulusan.

Pengukuran kinerja organisasi haruslah fokus pada hasil-hasil kunci. Hasil-hasil tersebut dapat digunakan untuk menciptakan nilai bagi mahasiswa dan untuk para stakeholder kunci. Dengan menciptakan nilai bagi mahasiswa dan para stakeholder, perguruan tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pendidikan keseluruhan dan juga loyalitas pada perguruan tinggi. Selain itu, pengukuran kinerja digunakan pula dalam pengambilan keputusan yang berbasis fakta untuk menentukan dan menyesuaikan arah organisasi dan sumber daya yang digunakan di ruang kelas maupun fakultas, proses penting yang diselenggarakan di semua level organisasi perguruan tinggi.

Ukuran kinerja dapat dikelompokkan dalam salah satu dari enam kategori berikut (Sulisworo, 2009). Namun demikian, perguruan tinggi dapat pula mengembangkan sendiri yang sesuai dengan kebutuhan dan tergantung pada misi yang dilakukan. Enam kategori ukuran kinerja tersebut adalah:

1. efektivitas. Karakteristik proses yang mengindikasikan derajat dimana keluaran proses (layanan akademik) sesuai dengan persyaratan (standar yang ditetapkan). Efektivitas akan menjawab apakah perguruan tinggi telah menyelenggarakan sesuatu yang benar (*doing the right things*).
2. Efisiensi. Karakteristik proses yang mengindikasikan derajat dimana proses berjalan dengan menggunakan pembiayaan sumber daya yang paling kecil untuk mencapai hasil yang diharapkan. Efisiensi memberikan jawaban bahwa perguruan tinggi telah dijalankan dengan benar (*doing things right?*)

3. Kualitas. Derajat dimana layanan akademik telah memenuhi persyaratan dan harapan mahasiswa maupun pengguna lulusan
4. Waktu. Ukuran dimana satuan aktivitas dijalankan dengan benar pada waktu yang telah ditentukan. Kriteria ini pada umumnya berdasar pada persyaratan dari mahasiswa dan pengguna lulusan.
5. Produktivitas. Nilai tambah yang dihasilkan dari proses akademik terhadap sumber daya yang digunakan.
6. *Safety*. Ukuran keseluruhan kesehatan organisasi dan lingkungan kerja bagi para mahasiswa dan staf perguruan tinggi.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja yaitu alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah

1. Kualitas Kerja,
2. Kuantitas,
3. Ketepatan Waktu,
4. Efektifitas,
5. Kemandirian.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Temuan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya” oleh Noventine Natasya Nadapdap, Tuty Lindawati, Antonius Yuniarto (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kemudian penelitian Flannero, Ferdinand, Meitiana (2022) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah” menunjukkan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi berhubungan dengan kepuasan kerja berdasarkan teori dan temuan penelitian sebelumnya yang dibahas di atas.

2.3.2 Hubungan Antara Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Temuan Nadapdap dkk, (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Nauval, Liswandi, Yahya Agung Kuntadi (2022) dengan judul “Pengaruh *Work From Home*, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi” yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berhubungan dengan kepuasan kerja berdasarkan teori dan temuan penelitian sebelumnya.

2.3.3 Hubungan Antara Variabel Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari, Lukmanul Hakim (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam” variabel motivasi kerja yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja Pegawai. Oleh karena itu, bagi instansi yang ingin meningkatkan kinerja Pegawai harus dilakukan terus menerus dalam menerapkan tingkat kedisiplinan kerja yang baik, memperhatikan Lingkungan Kerja Pegawai, dan Gaya Kepemimpinan yang lebih baik untuk memberikan dorongan yang tinggi agar kinerja Pegawai dapat terus meningkat.

Temuan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Phoebe Triphena Viorenchea, Bambang Mantikei, Achmad Syamsudin (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada

Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Kalimantan Tengah) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan-temuan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki hubungan dengan variabel kinerja.

2.3.4 Hubungan Antara Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT.Telkom Magelang)” yang dilakukan oleh Nur Ita Ariansy, Marlina Kurnia (2022), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan tersebut sejalan dengan temuan Kelvin Ramban, Edalmen (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berhubungan dengan variabel kinerja berdasarkan hasil penelitian di atas.

2.3.5 Hubungan Antara Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

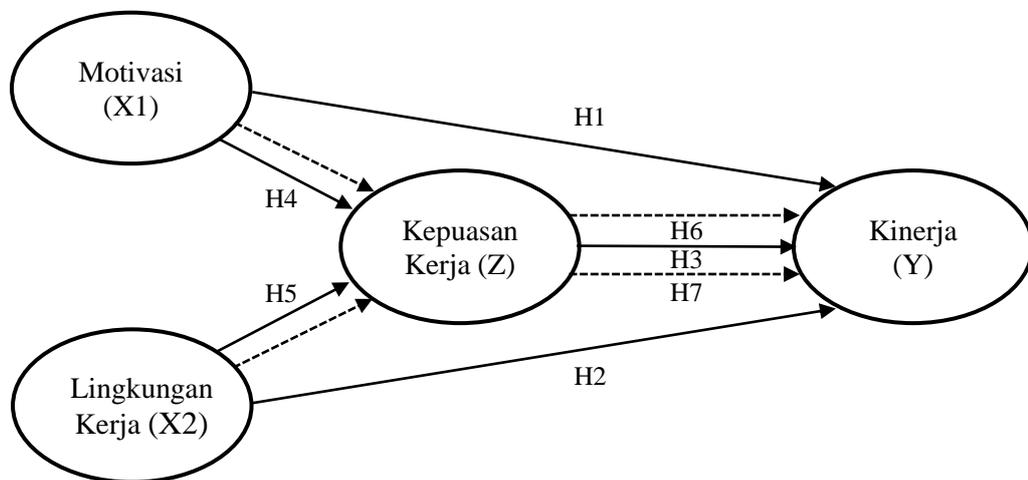
Berdasarkan penelitian yang dilakukan yang dilakukan oleh Nadapdap dkk., (2022), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini juga sejalan dengan temuan (Flannero et al., 2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja merupakan variabel mediasi penuh (full Mediation) hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, dan kepuasan kerja merupakan variabel mediasi parsial (partial Mediation) hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan jika dilihat dari teori dan temuan penelitian sebelumnya yang dibahas di atas.

2.4 Kerangka Konseptual

Menurut (P. D. Sugiyono, 2017), kerangka pikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah didefinisikan sebagai hal yang penting. Pada penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka pikir yang akan menjadi pedoman dalam penulisan untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada PG Kebon Agung Malang. Kerangka konseptual pada penelitian ini dirumuskan dalam bagan berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber: Model Diolah Peneliti 2024

Penulis menggunakan dua variabel bebas (X) yaitu Motivasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2), dengan dimediasi oleh variabel (Z) yaitu Kepuasan Kerja yang kemungkinan besar akan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan PG Kebon Agung Malang berdasarkan kerangka konseptual, landasan teoritis, dan rumusan masalah yang diuraikan di atas.

2.5 Hipotesis Penelitian

- H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H2: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H3: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H4: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H5: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H6: Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

H7: Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sujarweni (Sujarweni, 2014) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai suatu jenis penelitian yang menghasilkan temuan yang dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur statistik atau teknik kuantifikasi (pengukuran) lainnya.

Pendekatan kuantitatif digambarkan sebagai teknik penelitian berbasis positivis yang digunakan untuk menganalisis populasi dan sampel tertentu. Ini melibatkan pengumpulan data menggunakan alat penelitian, menafsirkannya secara kuantitatif atau statistik, dan menguji hipotesis yang sudah ada sebelumnya. Dalam penelitian ini, penelitian survei adalah jenis penelitian ini. Informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner dalam penelitian survei (Sugiyono, 2017).

3.2 Lokasi Penelitian

Kajian ini dilaksanakan di PG Kebon Agung Malang, yang merupakan salah satu dari pabrik gula yang ada di daerah Kabupaten Malang, lebih tepatnya berlokasi di Jl. Raya Kebonagung, Kecamatan Pakisaji, Kabupaten Malang. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan PG Kebon Agung Malang.

Alasan penulis memilih PG kebon Agung sebagai objek penelitian adalah karena berdasarkan observasi yang dilakukan, penulis melihat bahwa PG Kebon Agung adalah perusahaan yang representatif untuk dijadikan sebagai objek penelitian. PG Kebon Agung merupakan perusahaan besar yang bergerak di bidang produksi gula dan termasuk organisasi *profit oriented*, sehingga pasti memiliki target-target dalam setiap periode produksi. Pemenuhan target-target tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, sehingga faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri harus terus ditingkatkan. Berdasarkan hasil observasi, kondisi di lapangan sangat relevan untuk dilakukan penelitian dengan topik yang diusung oleh penulis.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki sejumlah fitur tertentu yang dipilih oleh penulis untuk dipelajari, setelah itu dibuat kesimpulan.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan objek keseluruhan dalam sebuah penelitian atau jumlah keseluruhan dari individu-individu yang akan diteliti karakternya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PG Kebon Agung dengan jumlah karyawan sejumlah 634 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakilinya. Sampel yang digunakan dalam penelitian SEM (*Structural Equation Modeling*) adalah minimal 100 sampel (Ferdinand, 2005:80). Menurut Ghozali (2014) dalam metode SEM besarnya sampel adalah antara 100-200. Pedoman penentuan besarnya sample size (ukuran sampel) untuk SEM menurut Solimun (2002:78) adalah:

1. Bila pendugaan parameter menggunakan metode kemungkinan maksimum (*maximum likelihood estimation*) besar sampel yang disarankan antara 100 hingga 200, dengan minimum sampel adalah 50.
2. Sebanyak 5–10 kali jumlah parameter yang ada di dalam model.
3. Sama dengan 5–10 kali jumlah indikator dari keseluruhan variabel laten.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Indikator dalam penelitian ini sebanyak 22 indikator, merujuk pada poin ketiga pada pedoman penentuan besarnya ukuran sampel untuk SEM menurut Solimun (2002:78) maka ukuran sampel minimal 5×22 atau sebesar 110 sampel, sehingga sampel penelitian ini adalah 110 pegawai sebagai responden. Teknik pengambilan sampel digunakan teknik *simple random sampling*, yaitu

pengambilan sampel dimana tiap unsur yang membentuk populasi diberi kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel (P. D. Sugiyono, 2017).

3.5 Data dan Jenis Data

Suatu alat yang memiliki tujuan mengumpulkan data inilah yang disebut dengan instrumen penelitian (Arikunto, 2006). Kuesioner yang dibuat menggunakan indikator-indikator dari variabel-variabel yang digunakan sebagai instrumen penelitian. Responden diberikan kuesioner yang berisi pertanyaan tentang indikator dan penjelasannya. Ujung skala Likert yang sangat positif hingga sangat negatif digunakan untuk menilai respon instrumen. Ada lima alternatif tanggapan, antara lain (P. D. Sugiyono, 2017):

- | | | | | |
|--------|---|---------------------|-------------|---|
| 1. SS | = | Sangat Setuju | diberi skor | 5 |
| 2. S | = | Setuju | diberi skor | 4 |
| 3. N | = | Netral | diberi skor | 3 |
| 4. TS | = | Tidak Setuju | diberi skor | 2 |
| 5. STS | = | Sangat Tidak Setuju | diberi skor | 1 |

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua cara sebagai berikut:

3.6.1 Observasi

(Riyanto, 2010) mendefinisikan observasi sebagai teknik penelitian yang melibatkan interaksi langsung dan tidak langsung dengan objek penelitian. Agar kajian dapat dilakukan dengan baik maka dilakukan pada PG Kebon Agung Malang dengan mendokumentasikan data atau informasi yang diperlukan dengan permasalahan yang diantisipasi.

3.6.2 Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dimana responden diberikan daftar pertanyaan berdasarkan kebutuhan penelitian (Soeratno & Arsyad, 2008). Survei ini akan disebar menggunakan skala Likert dan akan berbentuk pertanyaan terkait kepuasan kerja karyawan PG Kebon Agung. Skala Likert

menurut Sugiyono (2017) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Sugiyono (2009) adalah aspek, kualitas, atau nilai seseorang, benda, atau aktivitas yang bervariasi tergantung pada apa yang dipilih penulis untuk dikaji serta kesimpulan apa yang ingin dicapai. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Item Pernyataan
1.	Motivasi (X1) (Maslow, 1943)	1. Fisiologis (<i>physiological needs</i>)	1. Saya sering merasa kelelahan karena pekerjaan. 2. Saya harus mengorbankan waktu pribadi saya untuk memenuhi pekerjaan.
		2. Rasa aman (<i>safety needs</i>).	1. Saya merasa aman dan tidak khawatir akan diberhentikan dari pekerjaan. 2. Pekerjaan saya memberikan penghasilan yang stabil.
		3. Kebersamaan, sosial, dan cinta (<i>belongingness, social, and love</i>).	1. Saya merasa menjadi bagian dari tim di tempat kerja. 2. Saya merasa dihargai dan dihormati oleh rekan-rekan saya.
		4. Penghargaan, harga diri (<i>esteem</i>).	1. Saya menerima pengakuan atas pekerjaan saya. 2. Saya merasa percaya diri dengan kemampuan saya.
		5. Aktualisasi diri (<i>self-actualization</i>).	1. Saya merasa puas dengan pekerjaan saya. 2. Saya dapat terus belajar melalui pekerjaan saya.
2.	Lingkungan Kerja (X2) Sedarmayanti (2017:23)	1. Penerangan cahaya	1. Cahaya di tempat kerja saya memadai untuk bekerja. 2. Saya pernah kesulitan dalam bekerja karena cahaya kurang memadai.
		2. Suhu Udara	1. Suhu udara di tempat kerja saya sesuai dan nyaman. 2. Saya pernah kesulitan dalam bekerja karena suhu udara tidak sesuai.
		3. Kebersihan	1. Tempat kerja saya bersih dan rapi.

No.	Variabel	Indikator	Item Pernyataan
			2. Saya pernah kesulitan dalam bekerja karena kurangnya kebersihan.
		4. Penggunaan Warna	1. Warna cat di tempat kerja saya mempengaruhi suasana kerja saya. 2. Saya pernah kesulitan dalam bekerja karena warna cat kurang sesuai.
		5. Keamanan	1. Tempat kerja saya aman dan nyaman. 2. Saya pernah kesulitan dalam bekerja karena kurangnya keamanan.
		6. Jam Kerja	1. Jam kerja saya sesuai dengan kebutuhan saya. 2. Saya pernah kesulitan dalam bekerja karena jam kerja yang tidak sesuai.
		7. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan	1. Hubungan kerja saya dengan atasan mempengaruhi kinerja saya. 2. Saya pernah kesulitan dalam bekerja karena kurangnya hubungan dengan atasan.
		8. Hubungan kerja antar rekan kerja	1. Hubungan kerja saya dengan rekan kerja mempengaruhi kinerja saya. 2. Saya pernah kesulitan dalam bekerja karena hubungan yang kurang dengan rekan kerja.
3.	Kepuasan Kerja (Z) (Hasibuan, 2014)	1. Rasa senang terhadap pekerjaan.	1. Saya senang dengan pekerjaan saya. 2. Saya puas dengan pekerjaan saya karena tujuannya jelas.
		2. Moral Kerja	1. Saya menghormati pekerjaan dan perusahaan saya. 2. Saya puas dengan pekerjaan saya karena bisa berkontribusi pada perusahaan.
		3. Kedisiplinan	1. Saya puas dengan pekerjaan saya karena saya dapat mengatur waktu dengan baik. 2. Saya puas dengan pekerjaan saya karena saya dapat menaati SOP.
		4. Prestasi Kerja	1. Saya puas dengan pekerjaan saya karena dapat mencapai tujuan saya. 2. Saya puas dengan pekerjaan saya karena saya turut mensukseskan perusahaan.

No.	Variabel	Indikator	Item Pernyataan
4.	Kinerja Karyawan (Y) Robbins (2016:260)	1. Kualitas Kerja	1. Saya dapat bekerja dengan kualitas tinggi sesuai standar. 2. Saya dapat meningkatkan kualitas kerja dengan belajar dan berlatih.
		2. Kuantitas	1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah sesuai target. 2. Saya dapat meningkatkan kuantitas kerja dengan meningkatkan efisiensi dan efektivitas.
		3. Ketepatan Waktu	1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 2. Ketepatan waktu pekerjaan saya diperhatikan oleh atasan dan tim kerja saya.
		4. Efektifitas	1. Saya dapat menggunakan waktu secara efektif dan efisien. 2. Efektivitas pekerjaan saya selalu memenuhi standar.
		5. Kemandirian	1. Saya dapat membuat keputusan sendiri dalam pekerjaan. 2. Kemandirian saya dalam bekerja diperhatikan oleh atasan dan tim kerja saya.

3.8 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) dan data diolah dengan menggunakan program Smart PLS 3.0. Menurut (Ghozali & Latan, 2015) model pengukuran PLS terdiri dari model pengukuran (*outer model*), kriteria Goodness of fit (GoF) dan model struktural (*inner model*). PLS bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah adapengaruh atau hubungan antar konstruk tersebut.

SEM dengan PLS merupakan suatu teknik alternatif pada analisis SEM dimana data yang dipergunakan tidak harus berdistribusi normal multivariat. Pada SEM dengan PLS nilai variabel laten dapat diestimasi sesuai dengan kombinasi linear dari variabel-variabel manifest yang terkait dengan suatu variabel laten serta diperlakukan untuk menggantikan variabel manifest.

Menurut (Monecke & Leisch, 2012) dalam Sarwono & Narimawati (2015:6), SEM dengan PLS terdiri tiga komponen, yaitu:

1. Model struktural (*inner model*). Model struktural atau *inner model* menggambarkan model hubungan antar variabel laten yang dibentuk berdasarkan substansi teori. Model struktural (*inner model*) dalam software SmartPLS merupakan bagian penting dari analisis pemodelan hubungan antar variabel dalam penelitian yang menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM). Model ini menggambarkan hubungan kausal antara variabel laten yang terdapat dalam penelitian, yang mencakup variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediasi.

Dalam SmartPLS, model struktural dirancang untuk menguji hipotesis yang diajukan oleh peneliti mengenai pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Peneliti dapat menggambar model secara visual dengan menggunakan diagram jalur, di mana setiap variabel diwakili oleh lingkaran atau persegi panjang, dan hubungan di antara mereka ditunjukkan dengan panah. Setelah model struktural dibangun, SmartPLS akan melakukan estimasi parameter menggunakan algoritma PLS (*Partial Least Squares*), yang memungkinkan peneliti untuk menilai kekuatan dan signifikansi hubungan antar variabel melalui nilai koefisien jalur dan nilai R-squared. Selain itu, peneliti juga dapat mengevaluasi validitas dan reliabilitas model melalui pengujian terhadap indikator-indikator yang digunakan, sehingga memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antar variabel dan mendukung pengambilan keputusan yang berbasis data.

2. Model pengukuran (*outer model*). Model pengukuran atau *outer model* menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan variabel manifestnya (*indicator*). Pada *outer model* terdapat dua jenis model yaitu model indikator formatif dan model indikator refleksif. Model refleksif terjadi apabila variabel manifest dipengaruhi oleh variabel laten, sedangkan model formatif mengasumsikan bahwa variabel

manifest mempengaruhi variabel laten dengan arah kausalitas mengalir dari variabel manifest menuju variabel laten.

Model pengukuran (outer model) dalam SmartPLS merupakan bagian yang menggambarkan hubungan antara variabel laten dan indikator yang mengukurnya. Dalam konteks penelitian, variabel laten adalah konstruk yang tidak dapat diukur secara langsung, seperti kepuasan kerja atau motivasi, sedangkan indikator adalah variabel yang dapat diukur secara langsung, seperti pertanyaan dalam kuesioner. Model pengukuran membantu peneliti untuk menentukan seberapa baik indikator yang dipilih mewakili variabel laten yang dimaksud. Dalam SmartPLS, peneliti dapat menggunakan dua pendekatan untuk membangun model pengukuran: reflektif dan formatif. Pada model reflektif, variabel laten dianggap sebagai penyebab dari indikator, sehingga perubahan pada variabel laten akan mempengaruhi indikator-indikator yang terkait. Sebaliknya, pada model formatif, indikator berfungsi sebagai penyebab yang membentuk variabel laten, di mana setiap indikator memberikan kontribusi yang berbeda terhadap konstruk yang diukur. Setelah model pengukuran dibangun, peneliti perlu melakukan evaluasi terhadap validitas dan reliabilitas indikator menggunakan berbagai metrik, seperti Average Variance Extracted (AVE) dan Composite Reliability, untuk memastikan bahwa model dapat diandalkan dalam memberikan informasi yang akurat mengenai konstruk yang diteliti. Dengan demikian, model pengukuran dalam SmartPLS memainkan peran krusial dalam memastikan bahwa hubungan antara variabel laten dan indikator terukur dengan baik, yang pada akhirnya mendukung keabsahan hasil penelitian.

3. Analisis SEM Dengan Efek Mediasi. Pengujian efek mediasi dalam analisis menggunakan PLS dengan prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny 1998, dalam Ghazali & Latan (2015) sebagai berikut:
 - a. Model pertama, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada t-statistik $>1,96$

- b. Model kedua, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikansi pada t-statistik $>1,96$
- c. Model ketiga, menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PG Kebon Agung adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi gula. PG Kebon Agung berlokasi di Desa Kebonagung Kecamatan Pakisaji Kabupaten Malang merupakan cikal bakal berdirinya PT KEBON AGUNG, pabrik gula yang didirikan tahun 1905 dengan kapasitas giling terpasang 1.500 tth. Selanjutnya pada tahun 1937 kapasitas giling dinaikkan menjadi 1.800 tth.

Pada tahun 1976-1978 perusahaan mengadakan Rehabilitasi, Perluasan dan Modernisasi (RPM) dengan kapasitas giling menjadi 3.000 tth, hingga pada tahun 1998-2001 dilakukan Program Penyehatan sehingga kapasitas giling menjadi 4.700 tth.

Sejak waktu tahun 2001-2004 dilakukan perbaikan dan penggantian mesin untuk meningkatkan kemantapan kinerja dan efisiensi pabrik dengan sasaran kapasitas giling 5.000 tth. Dan dilanjutkan pada tahun 2005 PG Kebon Agung melakukan program pengembangan PT Kebon Agung dengan sasaran kapasitas giling 5.750 tth.

PG Kebon Agung memiliki visi dan misi sebagai berikut:

A. Visi PG Kebon Agung Malang

Menjadi perusahaan gula berdaya saing tinggi dan terbaik di Indonesia.

B. Misi PG Kebon Agung Malang

1. Memberikan nilai tambah yang optimal kepada pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya.
2. Meningkatkan kualitas produk yang memberi nilai tambah pada konsumen.
3. Meningkatkan efisiensi perusahaan melalui kecukupan bahan baku berkualitas, teknologi handal, serta SDM yang profesional
4. Membangun usaha agribisnis berbasis tebu yang berwawasan lingkungan

5. Mengembangkan budaya kerja perusahaan untuk mewujudkan terciptanya budaya kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas

4.1.2 Distribusi Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini berjumlah 110 karyawan PG Kebon Agung Malang. Karakteristik yang dipaparkan pada penelitian ini berlandaskan pada jenis kelamin dan bagian kerja di PG Kebon Agung Malang. Distribusi karakteristik ini dasarnya ialah hasil yang didapatkan dari isian jawaban karyawan tentang kuesioner yang telah disebar kepada karyawan melalui angket yang dicetak dan dibagikan kepada karyawan PG Kebon Agung Malang. Sehingga dari hasil yang didapatkan, karakteristik responden antara lain yakni:

4.1.2.1 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang didapatkan dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	67	60,91%
Perempuan	43	39,09%
Jumlah	110	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Berdasar pada tabel di atas, dapat diketahui bahwasanya mayoritas atau kebanyakan dari responden ialah laki-laki dengan banyaknya 67 karyawan (60,91%). Sementara itu banyaknya responden perempuan ialah 43 karyawan (39,09%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki.

4.1.2.2 Distribusi responden berdasarkan bagian kerja

Distribusi karakteristik responden berdasarkan bagian kerja dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja

Bagian Kerja	Jumlah Responden	Persentase
--------------	------------------	------------

Tata Usaha Keuangan	38	34,54%
Tanaman	22	20,00%
<i>Quality Control</i>	14	12,73%
Pabrikasi	24	21,82%
Teknik	12	10,91%
Jumlah	110	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita ketahui bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini adalah karyawan pada bagian kerja Tata Usaha Keuangan yaitu sebanyak 38 karyawan (34,54%). Selanjutnya untuk responden pada bagian kerja pabrikasi sebanyak 24 karyawan (21,82%), responden yang berasal dari bagian kerja tanaman sebanyak 22 karyawan (20%), responden dari bagian kerja *quality control* sebanyak 14 karyawan (12,73%), dan responden pada bagian kerja teknik sebanyak 12 karyawan (10,91%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berasal dari bagian kerja Tata Usaha Keuangan dan responden paling sedikit berasal dari bagian kerja teknik.

4.1.3 Distribusi Jawaban Responden

4.1.3.1 Variabel motivasi

Motivasi di penelitian ini diukur dengan memakai 10 indikator item pernyataan. Distribusi jawaban dari variabel motivasi dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X1)

No.	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	M1	0	2	30	66	12	110	3.80
2	M2	4	0	22	70	14	110	3.82
3	M3	0	0	19	71	20	110	4.01
4	M4	0	2	22	74	12	110	3.87
5	M5	2	10	11	77	10	110	3.75
6	M6	0	8	28	58	16	110	3.75
7	M7	2	6	13	77	12	110	3.83
8	M8	0	0	22	76	12	110	3.91

9	M9	1	6	9	90	4	110	3.82
10	M10	1	4	12	79	14	110	3.92

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Berdasar pada tabel di atas, bisa dilihat dari jawaban responden terkait motivasi (X1) yakni, pernyataan terkait Saya sering merasa kelelahan karena pekerjaan (M1) menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memberikan jawaban tidak setuju, 30 responden memberikan jawaban netral, 66 responden memberikan jawaban setuju, dan 12 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan rata-rata 3,80. Hasil itu mengindikasikan bahwasanya responden cenderung setuju dengan pernyataan (M1). Selanjutnya pernyataan terkait dengan Saya harus mengorbankan waktu pribadi saya untuk memenuhi pekerjaan (M2) menunjukkan distribusi jawaban 4 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju, 22 responden memberikan jawaban netral, 70 responden memberikan jawaban setuju dan 14 responden memberikan jawaban sangat setuju, sehingga rata-ratanya 3,82. Itu menunjukkan bahwasanya responden cenderung setuju kepada pernyataan (M2). Kemudian pernyataan terkait Saya merasa aman dan tidak khawatir akan diberhentikan dari pekerjaan (M3) menunjukkan distribusi jawaban 19 responden memberi jawaban netral, 71 responden memberi jawaban setuju, dan 20 responden memberi jawaban sangat setuju, sehingga rata-ratanya 4.01. Itu menunjukkan bahwasanya responden cenderung setuju dengan pernyataan (M3).

Pernyataan terkait Pekerjaan saya memberikan penghasilan yang stabil (M4) memproyeksikan bahwasanya distribusi jawaban 2 responden memberi jawaban tidak setuju, 22 responden memberi jawaban netral, 74 responden memberi jawaban setuju, dan 12 responden memberi jawaban sangat setuju dengan rata-rata 3,87. Hasil itu menunjukkan bahwasanya responden kebanyakan setuju dengan pernyataan (M4). Kemudian pernyataan terkait Saya merasa menjadi bagian dari tim di tempat kerja (M5) menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memberi jawaban sangat tidak setuju, 10 responden memberi jawaban tidak setuju, 11 responden memberi jawaban netral, 77 responden memberi jawaban setuju, dan 10 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,75. Hasil itu memberi indikasi bahwasanya responden

kebanyakan setuju dengan pernyataan (M5). Kemudian pernyataan terkait Saya merasa dihargai dan dihormati oleh rekan-rekan saya (M6) menunjukkan distribusi jawaban 8 responden memberi jawaban tidak setuju, 28 responden memberi jawaban netra, 58 responden memberi jawaban setuju, dan 16 responden memberi jawaban sangat setuju, sehingga menghasilkan rata-rata 3,75. Hasil tersebut mengindikasikan bahwasanya responden kebanyakan setuju dengan pernyataan (M6).

Pernyataan terkait Saya menerima pengakuan atas pekerjaan saya (M7) menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memberi jawaban sangat tidak setuju, 6 responden memberi jawaban tidak setuju, 13 responden memberi jawaban netral, 77 responden memberi jawaban setuju, dan 12 responden memberi jawaban sangat setuju, sehingga rata-ratanya adalah 3,83. Hal ini mengindikasikan bahwa kebanyakan responden setuju dengan pernyataan (M7). Pernyataan terkait Saya merasa percaya diri dengan kemampuan saya (M8) menunjukkan distribusi jawaban 22 responden memberi jawaban netral, 76 responden memberi jawaban setuju, dan 12 responden memberi jawaban sangat setuju, sehingga menghasilkan rata-rata 3,91. Hal tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan (M8). Pernyataan terkait Saya merasa puas dengan pekerjaan saya menunjukkan distribusi jawaban 1 responden memberi jawaban sangat tidak setuju, 6 responden memberi jawaban tidak setuju, 9 responden memberi jawaban netral, 90 responden memberi jawaban setuju, dan 4 responden memberi jawaban sangat setuju, sehingga menghasilkan rata-rata 3,82. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan responden cenderung setuju dengan pernyataan (M9). Kemudian pernyataan terkait Saya dapat terus belajar melalui pekerjaan saya (M10) menunjukkan distribusi jawaban 1 responden memberi jawaban sangat tidak setuju, 4 responden memberi jawaban tidak setuju, 12 responden memberi jawaban netral, 79 responden memberi jawaban setuju, dan 14 responden memberi jawaban sangat setuju, sehingga rata-ratanya adalah 3,92. Hal ini mengindikasikan bahwa kebanyakan responden cenderung setuju dengan pernyataan (M10).

4.1.3.2 Variabel lingkungan kerja

Lingkungan Kerja di penelitian ini diukur dengan memakai 16 indikator item pernyataan. Distribusi jawaban dari variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	LK1	0	0	18	58	34	110	4.15
2	LK2	0	0	10	78	22	110	4.11
3	LK3	0	0	34	56	20	110	3.87
4	LK4	2	0	4	80	24	110	4.13
5	LK5	0	2	14	58	36	110	4.16
6	LK6	1	0	23	50	36	110	4.09
7	LK7	0	0	20	76	14	110	3.95
8	LK8	2	0	28	50	30	110	3.96
9	LK9	0	2	28	58	22	110	3.91
10	LK10	0	2	22	58	28	110	4.02
11	LK11	3	2	19	74	12	110	3.82
12	LK12	0	2	12	84	12	110	3.96
13	LK13	2	0	13	87	8	110	3.90
14	LK14	1	0	12	81	16	110	4.01
15	LK15	0	2	8	86	14	110	4.02
16	LK16	0	4	28	56	22	110	3.87

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Merujuk pada tabel di atas, hasil jawaban dari responden terkait variabel lingkungan kerja (X2) yaitu pernyataan terkait Cahaya di tempat kerja saya memadai untuk bekerja (LK2) menunjukkan distribusi jawaban 18 responden memberi jawaban netral, 58 responden memberi jawaban setuju, dan 34 responden memberi jawaban sangat setuju, sehingga menghasilkan rata-rata

4,15. Hal itu menunjukkan bahwa kebanyakan responden cenderung setuju dengan pernyataan (LK1). Kemudian pernyataan tentang Saya pernah kesulitan dalam bekerja karena cahaya kurang memadai (LK2) menunjukkan distribusi jawaban 10 responden memberi jawaban netral, 78 responden memberi jawaban setuju, dan 22 responden memberi jawaban sangat setuju, sehingga rata-ratanya adalah 4,11. Itu menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan (LK2). Pernyataan tentang Suhu udara di tempat kerja saya sesuai dan nyaman (LK) menunjukkan distribusi jawaban 34 responden memberi jawaban netral, 56 responden memberi jawaban setuju, dan 20 responden memberi jawaban sangat setuju, sehingga menghasilkan rata-rata 3,87. Hal ini berarti mayoritas responden setuju dengan pernyataan (LK3).

Kemudian pernyataan terkait Saya pernah kesulitan dalam bekerja karena suhu udara tidak sesuai (LK4) menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memberi jawaban sangat tidak setuju, 4 responden memberi jawaban netral, 80 responden memberi jawaban setuju, dan 24 responden memberi jawaban sangat setuju, sehingga mendapatkan rata-rata 4,13. Hal ini menunjukkan bahwa para responden cenderung setuju dengan pernyataan (LK4). Pernyataan terkait Tempat kerja saya bersih dan rapi (LK5) menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memberi jawaban tidak setuju, 14 responden memberi jawaban netral, 58 responden memberi jawaban setuju, dan 36 responden memberi jawaban sangat setuju, sehingga rata-ratanya 4,16. Itu artinya mayoritas responden setuju dengan pernyataan (LK5). Pernyataan terkait Saya pernah kesulitan dalam bekerja karena kurangnya kebersihan (LK6) menunjukkan hasil distribusi 1 responden memberi jawaban sangat tidak setuju, 23 responden memberi jawaban netral, 50 responden memberi setuju, dan 36 responden memberi jawaban sangat setuju dengan rata-rata 4,09. Itu artinya para responden cenderung setuju dengan pernyataan (LK6)

Pernyataan tentang Warna cat di tempat kerja saya mempengaruhi suasana kerja saya (LK7) menunjukkan distribusi jawaban 20 responden memberi jawaban netral, 76 responden memberi jawaban setuju, dan 14 responden memberi jawaban sangat setuju, sehingga menghasilkan rata-rata

3,95. Hal ini menunjukkan bahwa para responden cenderung setuju dengan pernyataan (LK7). Pernyataan terkait Saya pernah kesulitan dalam bekerja karena warna cat kurang sesuai (LK8) menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memberi jawaban sangat tidak setuju, 28 responden memberi jawaban netral, 50 responden memberi jawaban setuju dan 30 responden memberi jawaban sangat setuju dengan rata-rata 3,96. Hal itu mengindikasikan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan (LK8). Pernyataan tentang Tempat kerja saya aman dan nyaman (LK9) menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memberi jawaban tidak setuju, 28 responden memberi jawaban netral, 58 responden memberi jawaban setuju, dan 22 responden memberi jawaban sangat setuju dengan rata-rata 3,91. Hal ini berarti para responden cenderung setuju dengan pernyataan (LK9).

Pernyataan terkait Saya pernah kesulitan dalam bekerja karena kurangnya keamanan (LK10) menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memberi jawaban tidak setuju, 22 responden memberi jawaban netral, 58 responden memberi jawaban setuju, dan 28 responden memberi jawaban sangat setuju dengan rata-rata 4,02. Itu berarti mayoritas responden setuju dengan pernyataan (LK10). Pernyataan tentang Jam kerja saya sesuai dengan kebutuhan saya (LK11) menunjukkan distribusi jawaban 3 responden memberi jawaban sangat tidak setuju, 2 responden memberi jawaban tidak setuju, 19 responden memberi jawaban netral, 74 responden memberi jawaban setuju, dan 12 responden memberi jawaban sangat setuju, sehingga menghasilkan rata-rata 3,82. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan (LK11). Pernyataan tentang Saya pernah kesulitan dalam bekerja karena jam kerja yang tidak sesuai (LK12) menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memberi jawaban tidak setuju, 12 responden memberi jawaban netral, 84 responden memberi jawaban setuju, dan 12 responden memberi jawaban sangat setuju, sehingga mendapatkan rata-rata 3,96. Hal ini mengindikasikan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan (LK12).

Pernyataan terkait Hubungan kerja saya dengan atasan mempengaruhi kinerja saya (LK13) menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memberi jawaban sangat tidak setuju, 13 responden memberi jawaban netral, 87 responden memberi jawaban setuju, dan 8 responden memberi jawaban sangat setuju dengan rata-rata 3,90. Itu berarti para responden cenderung setuju dengan pernyataan (LK13). Pernyataan tentang Saya pernah kesulitan dalam bekerja karena kurangnya hubungan dengan atasan (LK14) mendapatkan distribusi jawaban 1 responden memberi jawaban sangat tidak setuju, 12 responden memberi jawaban netral, 81 responden memberi jawaban setuju dan 16 responden memberi jawaban sangat setuju, sehingga rata-ratanya 4,01. Hal ini mengindikasikan bahwa para responden cenderung setuju dengan pernyataan (LK14).

Selanjutnya pernyataan tentang Hubungan kerja saya dengan rekan kerja mempengaruhi kinerja saya (LK15) menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memberi jawaban tidak setuju, 8 responden memberi jawaban netral, 86 responden memberi jawaban setuju, dan 14 responden memberi jawaban sangat setuju, sehingga menghasilkan rata-rata 4,02. Artinya mayoritas responden cenderung setuju dengan pernyataan (LK15). Pernyataan terkait Saya pernah kesulitan dalam bekerja karena hubungan yang kurang dengan rekan kerja (LK16) menunjukkan distribusi jawaban 4 responden memberi jawaban tidak setuju, 28 responden memberi jawaban netral, 56 responden memberi jawaban setuju, dan 22 responden memberi jawaban sangat setuju, sehingga mendapatkan rata-rata 3,87. Hal tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan (LK16).

4.1.3.3 Variabel kepuasan kerja

Kepuasan Kerja di penelitian ini diukur dengan memakai 8 indikator item pernyataan. Distribusi jawaban dari variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	KK1	0	2	30	66	12	110	3.80
2	KK2	4	0	22	70	14	110	3.82
3	KK3	0	0	22	70	18	110	3.96
4	KK4	0	2	22	74	12	110	3.87
5	KK5	2	10	11	77	10	110	3.75
6	KK6	0	8	28	58	16	110	3.75
7	KK7	2	6	13	77	12	110	3.83
8	KK8	0	0	22	76	12	110	3.91

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Mengacu pada tabel di atas, distribusi jawaban yang diperoleh terkait variabel kepuasan kerja (Z) dapat diartikan bahwa pada pernyataan terkait Saya pernah kesulitan dalam bekerja karena hubungan yang kurang dengan rekan kerja (KK1) menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memberi jawaban tidak setuju, 30 responden memberi jawaban netral, 66 responden memberi jawaban setuju, dan 12 responden memberi jawaban sangat setuju dengan rata-rata 3,80. Itu artinya mayoritas responden setuju dengan pernyataan (KK1). Pernyataan terkait Saya puas dengan pekerjaan saya karena tujuannya jelas (KK2) menunjukkan distribusi jawaban 4 responden memberi jawaban sangat tidak setuju, 22 responden memberi jawaban netral, 70 responden memberi jawaban setuju, dan 14 responden memberi jawaban sangat setuju, sehingga mendapatkan rata-rata 3,82. Hal itu mengindikasikan bahwa para responden cenderung setuju dengan pernyataan (KK2). Pernyataan tentang Saya menghormati pekerjaan dan perusahaan saya (KK3) menunjukkan distribusi jawaban 22 responden memberi jawaban netral, 70 responden memberi jawaban setuju, dan 18 responden memberi jawaban sangat setuju dengan rata-rata 3,96. Hal ini menunjukkan bahwa para responden cenderung setuju dengan pernyataan (KK3).

Selanjutnya pernyataan terkait Saya puas dengan pekerjaan saya karena bisa berkontribusi pada perusahaan (KK4) menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memberi jawaban tidak setuju, 22 responden memberi jawaban netral, 74 responden memberi jawaban setuju, dan 12 responden memberi

jawaban sangat setuju, sehingga menghasilkan rata-rata 3,87. Hal itu mengindikasikan bahwa kebanyakan responden setuju dengan pernyataan (KK4). Pernyataan terkait Saya puas dengan pekerjaan saya karena saya dapat mengatur waktu dengan baik (KK5) menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memberi jawaban sangat tidak setuju, 10 responden memberi jawaban tidak setuju, 11 responden memberi jawaban netral, 77 responden memberi jawaban setuju, dan 10 responden memberi jawaban sangat setuju dengan rata-rata 3,75. Itu berarti para responden cenderung setuju dengan pernyataan (KK5). Pernyataan tentang Saya puas dengan pekerjaan saya karena saya dapat menaati SOP (KK6) menunjukkan distribusi jawaban 8 responden memberi jawaban tidak setuju, 28 responden memberi jawaban netral, 58 responden memberi jawaban setuju, dan 16 responden memberi jawaban sangat setuju, sehingga mendapatkan rata-rata 3,75. Hal ini mengindikasikan bahwa kebanyakan responden setuju dengan pernyataan (KK6)

Kemudian pernyataan terkait Saya puas dengan pekerjaan saya karena dapat mencapai tujuan saya (KK7) menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memberi jawaban sangat tidak setuju, 6 responden memberi jawaban tidak setuju, 13 responden memberi jawaban netral, 77 responden memberi jawaban setuju, dan 12 responden memberi jawaban sangat setuju, sehingga menghasilkan rata-rata 3,83. Itu artinya para responden cenderung setuju dengan pernyataan (KK7). Pernyataan terkait Saya puas dengan pekerjaan saya karena saya turut mensukseskan perusahaan (KK8) menunjukkan distribusi jawaban 22 responden memberi jawaban netra, 76 responden memberi jawaban setuju, 12 responden memberi jawaban sangat setuju dengan rata-rata 3,91. Hal itu mengindikasikan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan (KK8).

4.1.3.4 Variabel kinerja

Kinerja di penelitian ini diukur dengan memakai 10 indikator item pernyataan. Distribusi jawaban dari variabel kinerja dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No.	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	K1	1	6	9	90	4	110	3.82
2	K2	1	4	12	79	14	110	3.92
3	K3	0	0	10	74	26	110	4.15
4	K4	2	6	16	74	12	110	3.80
5	K5	0	0	12	78	20	110	4.07
6	K6	1	6	5	86	12	110	3.93
7	K7	0	0	18	84	8	110	3.91
8	K8	0	0	14	80	16	110	4.02
9	K9	0	2	26	64	18	110	3.89
10	K10	0	6	26	44	34	110	3.96

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Sesuai dengan tabel di atas, distribusi jawaban yang diperoleh terkait variabel kinerja (Y) dapat diartikan bahwa pada pernyataan tentang Saya dapat bekerja dengan kualitas tinggi sesuai standar (K1) menunjukkan distribusi jawaban 1 responden memberi jawaban sangat tidak setuju, 6 responden memberi jawaban tidak setuju, 9 responden memberi jawaban netral, 90 responden memberi jawaban setuju, dan 4 responden memberi jawaban sangat setuju, sehingga menghasilkan rata-rata 3,82. Itu berarti mayoritas responden setuju dengan pernyataan (K1). Pernyataan tentang Saya dapat meningkatkan kualitas kerja dengan belajar dan berlatih (K2) menunjukkan distribusi jawaban 1 responden memberi jawaban sangat tidak setuju, 4 responden memberi jawaban tidak setuju, 12 responden memberi jawaban netral, 79 responden memberi jawaban setuju, dan 14 responden memberi jawaban sangat setuju dengan rata-rata 3,92. Hal ini menunjukkan bahwa para responden cenderung setuju dengan pernyataan (K2). Pernyataan tentang Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah sesuai target (K3) menunjukkan distribusi jawaban 10 responden memberi jawaban netral, 74 responden memberi jawaban setuju, dan 26 responden memberi jawaban sangat setuju dengan rata-rata 4,15. Hal

ini mengindikasikan bahwa kebanyakan responden setuju dengan pernyataan (K3).

Kemudian pernyataan tentang Saya dapat meningkatkan kuantitas kerja dengan meningkatkan efisiensi dan efektivitas (K4) menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memberi jawaban sangat tidak setuju, 6 responden memberi jawaban tidak setuju, 16 responden memberi jawaban netral, 74 responden memberi jawaban setuju, dan 12 responden memberi jawaban sangat setuju, sehingga rata-rata yang dihasilkan adalah 3,80. Itu berarti para responden cenderung setuju dengan pernyataan (K4). Pernyataan terkait Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (K5) menunjukkan distribusi jawaban 12 responden memberi jawaban netral, 78 responden memberi jawaban setuju, dan 20 responden memberi jawaban sangat setuju dengan rata-rata 4,07. Hal itu mengindikasikan bahwa kebanyakan responden setuju dengan pernyataan (K5). Pernyataan tentang Ketepatan waktu pekerjaan saya diperhatikan oleh atasan dan tim kerja saya (K6) menunjukkan distribusi jawaban 1 responden memberi jawaban sangat tidak setuju, 6 responden memberi jawaban tidak setuju, 5 responden memberi jawaban netral, 86 responden memberi jawaban setuju, dan 12 responden memberi jawaban sangat setuju, sehingga rata-rata yang didapatkan adalah 3,93. Itu berarti kebanyakan responden setuju dengan pernyataan (K6).

Selanjutnya pernyataan terkait Saya dapat menggunakan waktu secara efektif dan efisien (K7) menunjukkan distribusi jawaban 18 responden memberi jawaban netral, 84 responden memberi jawaban setuju, dan 8 responden memberi jawaban sangat setuju dengan rata-rata 3,91. Itu berarti mayoritas responden setuju dengan pernyataan (K7). Pernyataan tentang Efektivitas pekerjaan saya selalu memenuhi standar (K8) menunjukkan distribusi jawaban 14 responden memberi jawaban netral, 80 responden memberi jawaban setuju, dan 16 responden memberi jawaban sangat setuju, sehingga menghasilkan rata-rata 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa para responden cenderung setuju dengan pernyataan (K8).

Pernyataan tentang Saya dapat membuat keputusan sendiri dalam pekerjaan (K9) menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memberi jawaban tidak setuju, 26 responden memberi jawaban netral, 64 responden memberi jawaban setuju, dan 18 responden memberi jawaban sangat setuju, sehingga rata-ratanya menjadi 3,89. Itu berarti mayoritas responden setuju dengan pernyataan (K9). Pernyataan terkait Kemandirian saya dalam bekerja diperhatikan oleh atasan dan tim kerja saya (K10) menunjukkan distribusi jawaban 6 responden memberi jawaban tidak setuju, 26 responden memberi jawaban netral, 44 responden memberi jawaban setuju, dan 34 responden memberi jawaban sangat setuju, sehingga rata-rata yang didapatkan adalah 3,96. Itu berarti para responden cenderung setuju dengan pernyataan (K10).

4.1.4 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dapat dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Berikut ini adalah hasil dari model pengukuran (*outer model*).

4.1.4.1 Uji validitas

Uji validitas ini diukur dan juga diketahui berdasarkan nilai *outer loading* dari setiap indikator. Apabila nilainya lebih dari 0,50 maka indikator itu bisa dinyatakan valid. Sementara jika nilai *loading factor* kurang dari 0,50 maka itu berarti harus dihapus dari model. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan aplikasi smart PLS dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Motivasi (X1)	M1	0.442	Tidak Valid
	M2	0.658	Valid
	M3	0.335	Tidak Valid
	M4	0.519	Valid
	M5	0.737	Valid
	M6	0.666	Valid
	M7	0.641	Valid

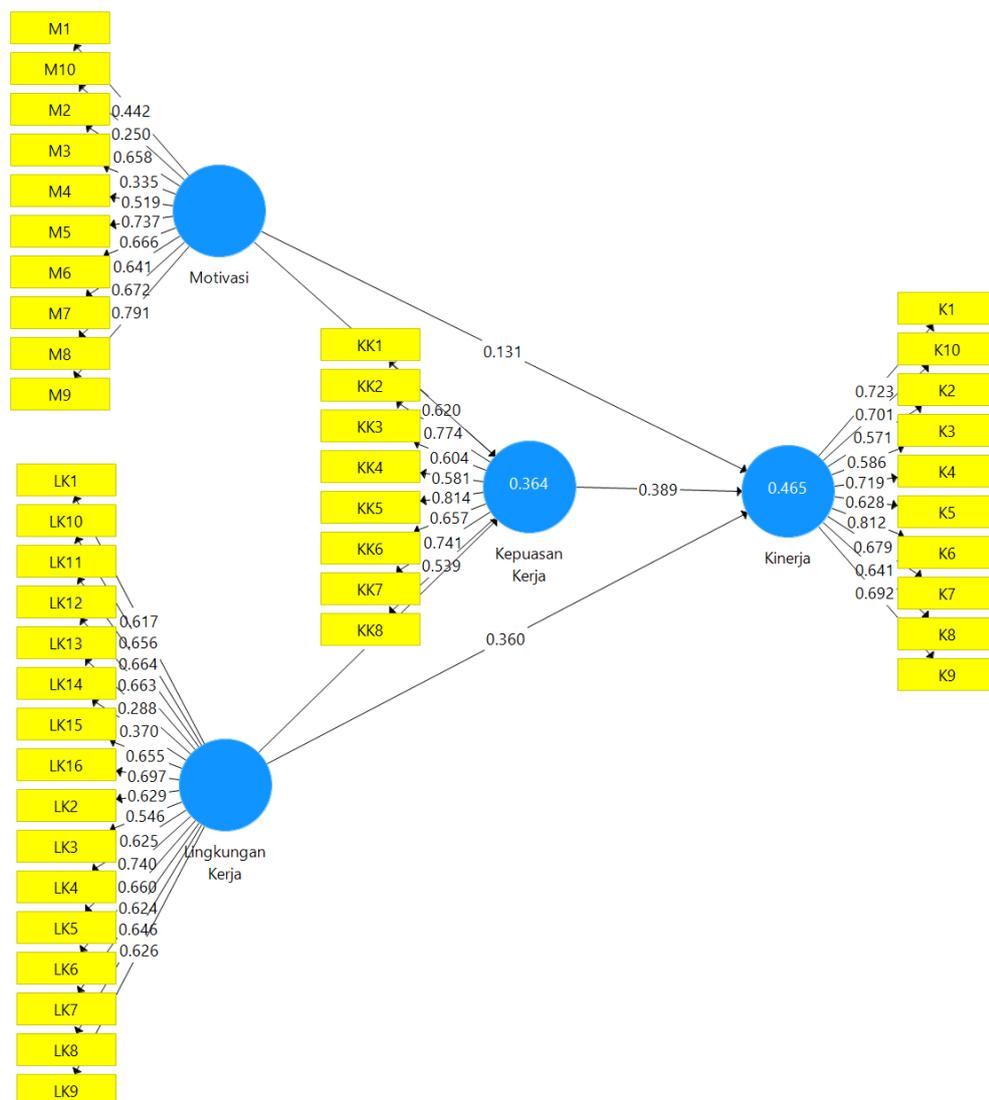
Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
	M8	0.672	Valid
	M9	0.791	Valid
	M10	0.250	Tidak Valid
Lingkungan Kerja (X2)	LK1	0.617	Valid
	LK2	0.629	Valid
	LK3	0.546	Valid
	LK4	0.625	Valid
	LK5	0.740	Valid
	LK6	0.660	Valid
	LK7	0.624	Valid
	LK8	0.646	Valid
	LK9	0.626	Valid
	LK10	0.656	Valid
	LK11	0.664	Valid
	LK12	0.663	Valid
	LK13	0.288	Tidak Valid
	LK14	0.370	Tidak Valid
	LK15	0.655	Valid
	LK16	0.697	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	KK1	0.620	Valid
	KK2	0.774	Valid
	KK3	0.604	Valid
	KK4	0.581	Valid
	KK5	0.814	Valid
	KK6	0.657	Valid
	KK7	0.741	Valid
	KK8	0.539	Valid
Kinerja (Y)	K1	0.723	Valid
	K2	0.571	Valid
	K3	0.586	Valid
	K4	0.719	Valid
	K5	0.628	Valid
	K6	0.812	Valid
	K7	0.679	Valid
	K8	0.641	Valid
	K9	0.692	Valid
	K10	0.701	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, indikator yang memiliki nilai $< 0,50$ harus dieliminasi dari model. Di variabel motivasi yaitu indikator M1, M3, dan M10 yang memiliki nilai $< 0,50$. Kemudian di variabel lingkungan kerja yaitu LK 13 dan LK 14 yang memiliki nilai $< 0,50$.

Hasil *loading factor* untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Validitas



Sumber: *Output SmartPLS 3.0* Diolah Peneliti, 2024

Berikut Ini adalah hasil uji validitas setelah dilakukan penghapusan indikator yang $< 0,50$ sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.7:

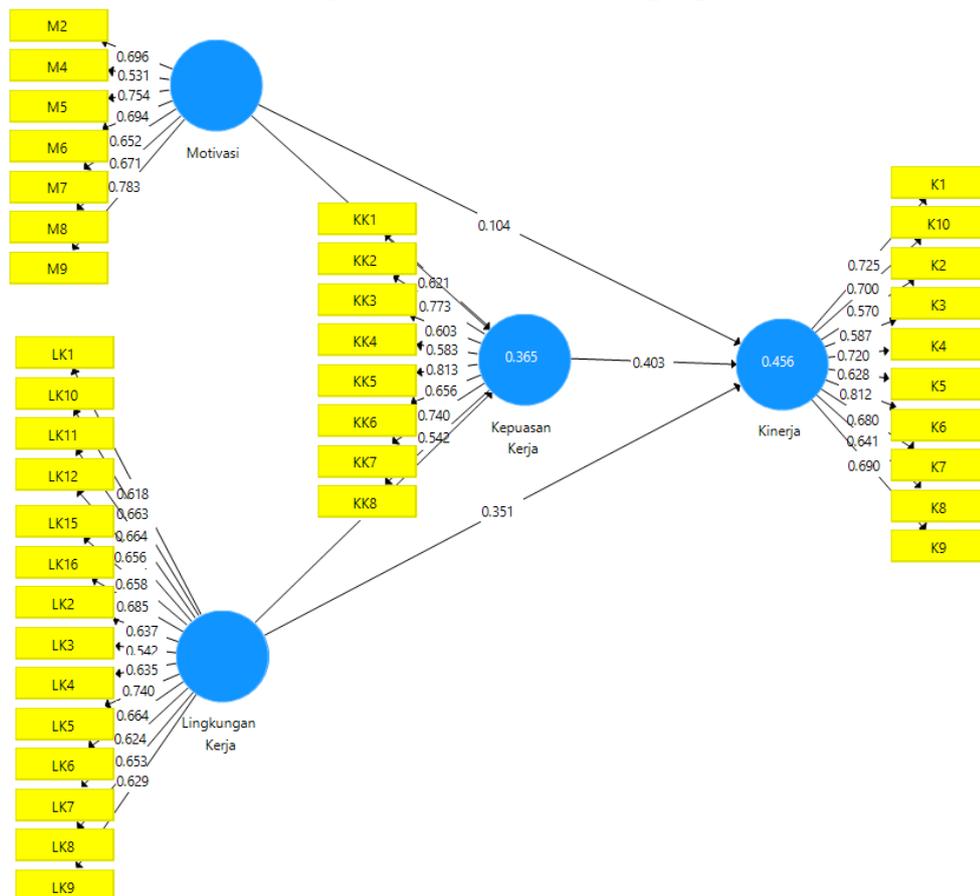
Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Setelah Penghapusan

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Motivasi (X1)	M2	0.696	Valid
	M4	0.531	Valid
	M5	0.754	Valid
	M6	0.694	Valid
	M7	0.652	Valid
	M8	0.671	Valid
	M9	0.783	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	LK1	0.618	Valid
	LK2	0.637	Valid
	LK3	0.542	Valid
	LK4	0.635	Valid
	LK5	0.740	Valid
	LK6	0.664	Valid
	LK7	0.624	Valid
	LK8	0.653	Valid
	LK9	0.629	Valid
	LK10	0.663	Valid
	LK11	0.664	Valid
	LK12	0.656	Valid
	LK15	0.658	Valid
LK16	0.685	Valid	
Kepuasan Kerja (Z)	KK1	0.621	Valid
	KK2	0.773	Valid
	KK3	0.603	Valid
	KK4	0.583	Valid
	KK5	0.813	Valid
	KK6	0.656	Valid
	KK7	0.740	Valid
	KK8	0.542	Valid
Kinerja (Y)	K1	0.725	Valid
	K2	0.570	Valid
	K3	0.587	Valid
	K4	0.720	Valid
	K5	0.628	Valid
	K6	0.812	Valid
	K7	0.680	Valid
	K8	0.641	Valid

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
	K9	0.690	Valid
	K10	0.700	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Gambar 4.2
Hasil Uji Validitas Setelah Penghapusan



Sumber: *Output SmartPLS 3.0* Diolah Peneliti, 2024

4.1.4.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dijalankan dengan cara mengukur dan melihat kedua komponen yakni *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Keduanya tersebut nilainya harus $> 0,60$. Dengan demikian variabel bisa dikatakan *reliable*. Hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
----------	-----------------------	------------------	------------

Motivasi	0.861	0.819	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	0.910	0.894	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0.866	0.823	<i>Reliable</i>
Kinerja	0.894	0.869	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Berdasar pada tabel di atas, hasil composite reliability untuk setiap variabel yakni, motivasi (0,861), lingkungan kerja (0,910), kepuasan kerja (0,866), dan kinerja (0,894). Sedangkan untuk nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel antara lain, motivasi (0,819), lingkungan kerja (0,894), kepuasan kerja (0,823), dan kinerja (0,869). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut lulus uji reliabilitas dan dapat disebut *reliable*.

4.1.5 Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah dilakukannya pengujian outer model dan sudah sesuai dengan kriteria yang ditentukan, maka setelah itu dilakukan pengujian inner model. Pengujian yang dilakukan di dalam inner model ini adalah uji hipotesis, yang terdiri dari uji hipotesis *direct effect* atau pengaruh langsung dan uji hipotesis *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung yang melalui variabel *intervening*.

4.1.5.1 Uji hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan mengamati nilai P-value dengan signifikansi senilai 0,05 atau 5%. Sehingga nantinya dapat ditarik pernyataan bahwasanya jika pengaruh antar variabel independen ke variabel dependen menghasilkan P-value < 0,05 maka bisa dibilang terdapat pengaruh yang signifikan di antara keduanya. Sedangkan jika nilainya > 0,05 maka bisa dibilang tidak ada pengaruh di antara keduanya. Berikut merupakan hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan uji hipotesis pengaruh tidak langsung melalui variabel *intervening*.

1. *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Direct Effect digunakan untuk mengetahui hasil dari hipotesis penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, pengaruh motivasi terhadap

kepuasan kerja, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil nilai *P-value direct effect* dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi -> Kinerja	0.104	0.116	0.096	1.084	0.279
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0.351	0.358	0.072	4.845	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.403	0.395	0.100	4.047	0.000
Motivasi -> Kepuasan Kerja	0.357	0.362	0.083	4.281	0.000
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.516	0.515	0.058	8.871	0.000

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil uji pengaruh langsung antara motivasi dengan kinerja diperoleh nilai P sebesar $0,279 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja ditolak.

Hipotesis kedua menyatakan bahwasanya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja didapatkan nilai P-value yakni $0,000 < 0,05$. Ini mengindikasikan bahwasanya Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja diterima.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja didapatkan nilai P-value yakni $0,000 < 0,05$. Ini

mengindikasikan bahwasanya kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja diterima.

Hipotesis keempat menyatakan bahwasanya motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil uji pengaruh langsung antara motivasi terhadap kepuasan kerja didapatkan nilai P-value yakni $0,000 < 0,05$. Ini mengindikasikan bahwasanya motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.

Hipotesis kelima menyatakan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil uji pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja didapatkan nilai P-value yakni $0,000 < 0,05$. Ini mengindikasikan bahwasanya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.

2. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Indirect Effect digunakan untuk menganalisa hasil hipotesis penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan juga pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil nilai P-value *direct effect* dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.144	0.144	0.053	2.724	0.007

Lingkungan Kerja - > Kepuasan Kerja - > Kinerja	0.208	0.204	0.060	3.494	0.001
---	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Berdasar pada tabel di atas, hipotesis keenam menyatakan bahwasanya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil uji pengaruh tidak langsung antara motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja didapatkan nilai P-value yakni $0,007 < 0,05$. Ini mengindikasikan bahwasanya motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis yang menyebutkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dapat diterima.

Hipotesis ketujuh menyatakan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil uji pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja didapatkan nilai P-value yakni $0,001 < 0,05$. Ini mengindikasikan bahwasanya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dapat diterima.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PG Kebon Agung Malang

Berdasarkan hasil uji pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang, dapat diketahui bersama bahwa variabel motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung dibuktikan dengan nilai *P Values* > signifikansi yaitu sebesar $0.279 > 0.05$. Dengan demikian hipotesis 1 ditolak. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat diketahui bersama bahwa peningkatan motivasi tidak

berpengaruh kepada peningkatan kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang secara langsung. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadapdap dkk., (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sangat ditentukan oleh situasi dan kondisi daripada objek penelitian itu sendiri. Apabila penelitian dengan variabel yang sama dilakukan pada objek yang berbeda, maka ada kemungkinan hasilnya juga akan berbeda. Sehingga dalam hal ini jawaban karyawan PG Kebon Agung Malang selaku responden adalah salah satu faktor yang paling menentukan hasil uji pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja secara langsung.

Di dalam islam, Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar (QS. 6:9). Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. adz-Dzariyat: 22,

وَفِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ

Artinya: Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezekimu dan apa yang dijanjikan kepadamu.

Dalam tafsir Ibnu Katsir tentang QS Az-Zariyat ayat 22, menekankan pentingnya kepercayaan pada ketetapan Allah terkait rezeki dan anjuran untuk berusaha. Ayat ini mengingatkan bahwa rezeki yang didapatkan oleh manusia, termasuk hasil dari pekerjaan, pada dasarnya adalah ketentuan Allah. Rezeki berasal dari-Nya, dan meskipun manusia harus berusaha melalui bekerja, hasil akhirnya sepenuhnya ditetapkan oleh Allah. Ini mengajarkan bahwa dalam bekerja, seseorang harus memiliki keyakinan kuat bahwa Allah adalah penentu rezeki, sehingga upaya yang dilakukan dalam pekerjaan bukan hanya

bergantung pada kemampuan manusia, tetapi juga pada ketetapan Allah. Hal ini memberikan dimensi spiritual pada motivasi kerja, di mana seorang Muslim termotivasi bekerja keras dengan keyakinan bahwa hasilnya adalah anugerah dari Allah.

4.2.2 Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PG Kebon Agung Malang

Berdasarkan hasil uji pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang, dapat diketahui bersama bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung dibuktikan dengan nilai *P Values* < signifikansi yaitu sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian hipotesis 2 diterima. Merujuk pada hasil uji tersebut, maka dapat diartikan bahwa peningkatan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang. Jika dilihat dari distribusi jawaban responden, item pernyataan tentang lingkungan kerja yang memiliki hasil tertinggi adalah LK5, yaitu pernyataan terkait tempat kerja saya bersih dan rapi, sehingga melalui peningkatan aspek tersebut maka lingkungan kerja akan semakin bertambah baik dan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang.

Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yasiri dan Almanshur (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman secara fisik dan psikologis, mereka lebih termotivasi dan produktif. Lingkungan yang mendukung komunikasi dan kolaborasi efektif juga memperkuat kerjasama tim, sementara suasana yang ramah mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih loyal, sehingga mengurangi turnover dan meningkatkan retensi. Selain itu, lingkungan yang mendorong kreativitas dan inovasi membuat karyawan lebih bersemangat untuk memberikan ide-ide baru yang bermanfaat bagi

perusahaan. Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang baik berdampak langsung pada kepuasan dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al-Qashas : 77,

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ
اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: *Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.*

Menurut Ibnu Katsir, ayat ini adalah bagian dari nasihat kepada Qarun, seorang kaya raya dari kalangan Bani Israil yang angkuh dan sombong. Nasihat ini mengajarkan agar seseorang tidak hanya mengejar kehidupan duniawi, tetapi juga fokus pada persiapan akhirat. Dengan harta yang dimiliki, seseorang dianjurkan untuk berbuat baik, membantu orang lain, dan berkontribusi bagi kebaikan masyarakat, bukan untuk berbuat kerusakan. Ayat ini juga menekankan keseimbangan antara usaha mencari kebahagiaan akhirat dan memenuhi kebutuhan hidup di dunia.

Ayat ini mengajarkan pentingnya menjaga keseimbangan antara pencarian materi (dunia) dan tanggung jawab moral (akhirat). Dalam konteks lingkungan kerja, ini mengajarkan bahwa seseorang harus bekerja keras untuk mencapai kesuksesan profesional, tetapi tetap tidak melupakan tujuan jangka panjang yang berkaitan dengan kebaikan sosial, etika, dan ibadah. Keseimbangan ini dapat diterapkan dalam lingkungan kerja melalui pendekatan yang seimbang antara karir, kesejahteraan pribadi, dan kontribusi positif kepada masyarakat dan tempat kerja.

4.2.3 Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PG Kebon Agung Malang

Berdasarkan hasil uji pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang, dapat diketahui bersama bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung dibuktikan dengan nilai *P Values* < signifikansi yaitu sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian hipotesis 3 diterima. Merujuk pada hasil uji tersebut, maka dapat diartikan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang. Jika dilihat dari distribusi jawaban responden, item pernyataan tentang kepuasan kerja yang memiliki hasil tertinggi adalah KK3 yaitu pernyataan tentang saya menghormati pekerjaan dan perusahaan saya, sehingga melalui peningkatan aspek tersebut maka kepuasan kerja akan semakin meningkat dan diikuti pula dengan kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang yang turut meningkat.

Hasil tersebut searah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh . Mwesigwa et al., (2020) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berkontribusi pada peningkatan perilaku positif karyawan, yaitu karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menjadi lebih inovatif dan kreatif, yang pada gilirannya menghasilkan perubahan positif bagi organisasi. Selain itu hasil serupa juga didapati pada penelitian yang dilakukan oleh Nauval dkk., (2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dilakukan oleh karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi, berdedikasi, dan produktif. Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek, seperti penghargaan yang diterima, hubungan dengan rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, dan kesempatan untuk berkembang. Karyawan yang puas juga memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan lebih mampu menghadapi tantangan, sehingga

mereka lebih fokus dan efektif dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, kepuasan kerja meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada stabilitas dan kesuksesan PG Kebon Agung Malang secara keseluruhan.

Dalam islam, kepuasan kerja juga telah disinggung oleh Allah SWT dalam firman-Nya pada Q.S. At-Taubah : 105,

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

Menurut Tafsir Al-Qurtubi, ayat di atas menekankan tentang pentingnya niat dan kualitas dalam pekerjaan sebagai bagian dari amal yang akan dinilai. Ayat ini mendorong seseorang untuk memandang pekerjaan sebagai ibadah dan bentuk kontribusi terhadap masyarakat. Ketika seorang karyawan menganggap pekerjaannya sebagai bagian dari ibadah kepada Allah, mereka cenderung merasa lebih puas, karena pekerjaan yang dilakukan bukan hanya untuk mendapatkan keuntungan materi, tetapi juga untuk meraih keberkahan dari Allah. Pandangan ini mengubah perspektif pekerjaan dari sekadar rutinitas duniawi menjadi jalan untuk mendapatkan pahala, sehingga meningkatkan rasa puas dan bahagia dalam bekerja.

4.2.4 Pengaruh antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PG Kebon Agung Malang

Berdasarkan hasil uji pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PG Kebon Agung Malang, dapat diketahui bersama bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara langsung dibuktikan dengan nilai $P \text{ Values} < \text{signifikansi yaitu sebesar } 0.000 < 0.05$. Dengan demikian hipotesis 4 diterima. Merujuk pada hasil uji tersebut, maka dapat diartikan bahwa peningkatan

motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PG Kebon Agung Malang. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan PG Kebon Agung Malang dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan motivasi karyawan.

Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Al Hafizh & Hartono (2022) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, baik karena faktor intrinsik seperti keinginan untuk berkembang dan berprestasi, maupun faktor ekstrinsik seperti penghargaan dan pengakuan, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Motivasi yang kuat membuat karyawan lebih antusias, bersemangat, dan termotivasi untuk mencapai target. Kepuasan kerja yang dihasilkan dari motivasi ini meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan, sehingga karyawan bekerja lebih efisien dan berkualitas. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja, yang berdampak pada menurunnya produktivitas dan kinerja. Oleh karena itu, motivasi dan kepuasan kerja saling berkaitan erat dan sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dalam pandangan islam mengenai motivasi dan kepuasan kerja disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Pandangan islam tentang motivasi tercantum dalam . adz-Dzariyat: 22,

وَفِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ

Artinya: *Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezekimu dan apa yang dijanjikan kepadamu.*

Dalam tafsir Ibnu Katsir tentang QS adz-Dzariyat ayat 22, menekankan pentingnya kepercayaan pada ketetapan Allah terkait rezeki dan anjuran untuk berusaha. Ayat ini mengingatkan bahwa rezeki yang didapatkan oleh manusia, termasuk hasil dari pekerjaan, pada dasarnya adalah ketentuan Allah. Rezeki berasal dari-Nya, dan meskipun manusia harus berusaha melalui bekerja, hasil akhirnya sepenuhnya ditetapkan oleh Allah. Ini mengajarkan bahwa dalam

bekerja, seseorang harus memiliki keyakinan kuat bahwa Allah adalah penentu rezeki, sehingga upaya yang dilakukan dalam pekerjaan bukan hanya bergantung pada kemampuan manusia, tetapi juga pada ketetapan Allah. Hal ini memberikan dimensi spiritual pada motivasi kerja, di mana seorang Muslim termotivasi bekerja keras dengan keyakinan bahwa hasilnya adalah anugerah dari Allah.

Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja juga dibahas dalam Q.S. At-Taubah : 105,

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۗ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلِيمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

Menurut Tafsir Al-Qurtubi, ayat di atas menekankan tentang pentingnya niat dan kualitas dalam pekerjaan sebagai bagian dari amal yang akan dinilai. Ayat ini mendorong seseorang untuk memandang pekerjaan sebagai ibadah dan bentuk kontribusi terhadap masyarakat. Ketika seorang karyawan menganggap pekerjaannya sebagai bagian dari ibadah kepada Allah, mereka cenderung merasa lebih puas, karena pekerjaan yang dilakukan bukan hanya untuk mendapatkan keuntungan materi, tetapi juga untuk meraih keberkahan dari Allah. Pandangan ini mengubah perspektif pekerjaan dari sekadar rutinitas duniawi menjadi jalan untuk mendapatkan pahala, sehingga meningkatkan rasa puas dan bahagia dalam bekerja.

4.2.5 Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PG Kebon Agung Malang

Berdasarkan hasil uji pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PG Kebon Agung Malang, dapat diketahui bersama bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara langsung dibuktikan dengan nilai *P*

Values < signifikansi yaitu sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian hipotesis 5 diterima. Merujuk pada hasil uji tersebut, maka dapat diartikan bahwa peningkatan lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PG Kebon Agung Malang. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan PG Kebon Agung Malang dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan lingkungan kerja agar semakin baik.

Hasil tersebut searah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariansy & Kurnia (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung baik dari segi fisik seperti fasilitas kerja yang memadai, maupun non-fisik seperti hubungan baik antar rekan kerja dan manajemen yang suportif membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan. Ketika lingkungan kerja memenuhi kebutuhan karyawan, mereka cenderung merasa lebih puas dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Kepuasan ini mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif, kreatif, dan efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan kepuasan kerja, yang berakibat pada menurunnya semangat dan kualitas kinerja. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung adalah faktor penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Dalam pandangan islam terkait dengan lingkungan kerja telah disinggung dalam Q.S. Al-Qashas : 77,

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ
اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: *Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.*

Ayat tersebut mengajarkan pentingnya menjaga keseimbangan antara pencarian materi (dunia) dan tanggung jawab moral (akhirat). Dalam konteks

lingkungan kerja, ini mengajarkan bahwa seseorang harus bekerja keras untuk mencapai kesuksesan profesional, tetapi tetap tidak melupakan tujuan jangka panjang yang berkaitan dengan kebaikan sosial, etika, dan ibadah. Keseimbangan ini dapat diterapkan dalam lingkungan kerja melalui pendekatan yang seimbang antara karir, kesejahteraan pribadi, dan kontribusi positif kepada masyarakat dan tempat kerja.

Sedangkan terkait dengan variabel kepuasan kerja juga dibahas dalam Q.S. At-Taubah : 105,

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسُرُّدُوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya : *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

Ayat di atas menekankan tentang pentingnya niat dan kualitas dalam pekerjaan sebagai bagian dari amal yang akan dinilai. Ayat ini mendorong seseorang untuk memandang pekerjaan sebagai ibadah dan bentuk kontribusi terhadap masyarakat. Ketika seorang karyawan menganggap pekerjaannya sebagai bagian dari ibadah kepada Allah, mereka cenderung merasa lebih puas, karena pekerjaan yang dilakukan bukan hanya untuk mendapatkan keuntungan materi, tetapi juga untuk meraih keberkahan dari Allah. Pandangan ini mengubah perspektif pekerjaan dari sekadar rutinitas duniawi menjadi jalan untuk mendapatkan pahala, sehingga meningkatkan rasa puas dan bahagia dalam bekerja.

4.2.6 Pengaruh Tidak Langsung antara Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan PG Kebon Agung Malang

Merujuk pada hasil uji pengaruh tidak langsung atau uji mediasi dari variabel kepuasan kerja kepada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung

Malang dibuktikan dengan *P Values* < signifikansi, yaitu sebesar $0.007 < 0.05$. Dengan demikian hipotesis 6 diterima.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja tetapi mempengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hal itu menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor perantara yang krusial. Artinya, meskipun karyawan PG Kebon Agung Malang memiliki motivasi yang tinggi, hal itu tidak otomatis meningkatkan kinerja mereka jika tidak disertai dengan rasa puas terhadap pekerjaannya. Motivasi mendorong karyawan untuk merasa lebih termotivasi, namun kepuasan kerja adalah elemen penting yang mengubah motivasi tersebut menjadi tindakan produktif. Dengan kata lain, motivasi meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu, dan karyawan yang puas akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini menekankan pentingnya perusahaan tidak hanya memotivasi karyawan tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung kepuasan mereka untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kinerja dalam perspektif islam telah dibahas secara gamblang melalui ayat-ayat yang menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Salah satu ayat tersebut diantaranya adalah Q.S. Al-Jumu'ah: 10,

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : *Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.*

Dalam Tafsir Al-Muyassar menjelaskan bahwa setelah kewajiban shalat Jumat dipenuhi, umat Islam dianjurkan untuk melanjutkan kehidupan sehari-hari, termasuk mencari rezeki yang halal. Meskipun disibukkan dengan pekerjaan, perintah untuk mengingat Allah secara terus-menerus tetap berlaku, karena dengan mengingat Allah, keberkahan dan kesuksesan dapat diraih. Ini

menggambarkan pentingnya menjaga keseimbangan antara ibadah dan usaha duniawi.

Ayat ini mengajarkan bahwa setelah kewajiban ibadah (seperti shalat Jumat) dilaksanakan, umat Islam diperintahkan untuk kembali bekerja mencari rezeki dengan semangat. Hal ini mencerminkan pentingnya etos kerja yang tinggi sebagai bagian dari bentuk ibadah kepada Allah. Dalam konteks kinerja karyawan, seseorang yang memahami bahwa bekerja adalah salah satu bentuk ibadah akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab, dan efisien, karena mereka menganggap bahwa kinerja kerja mereka juga bagian dari penunaian kewajiban spiritual.

4.2.7 Pengaruh Tidak Langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan PG Kebon Agung Malang

Merujuk pada hasil uji pengaruh tidak langsung atau uji mediasi dari variabel kepuasan kerja kepada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang dibuktikan dengan *P Values* < signifikansi, yaitu sebesar $0.001 < 0.05$. Dengan demikian hipotesis 7 diterima.

Berdasarkan hasil uji di atas, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja. Lingkungan yang positif membuat karyawan PG Kebon Agung Malang merasa dihargai dan puas, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen dan motivasi mereka dalam bekerja. Kepuasan ini kemudian memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja, sehingga karyawan yang puas akan bekerja dengan lebih baik dan lebih berkualitas. Dengan demikian, lingkungan kerja secara tidak langsung meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja.

Sejalan dengan isi kandungan dalam QS. Al-Jumu'ah ayat 10, yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : *Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.*

Dari ayat tersebut dapat kita pahami bahwa lingkungan kerja yang baik menciptakan kenyamanan dan dukungan, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan ini tidak hanya terkait dengan aspek fisik, tetapi juga spiritual, di mana pekerjaan yang dilakukan dengan niat yang baik dianggap sebagai ibadah. Saat karyawan merasakan kepuasan dalam lingkungan kerja yang positif, kinerja mereka akan meningkat, karena kepuasan tersebut mendorong motivasi dan produktivitas yang lebih optimal. Hal ini selaras dengan pesan ayat yang mendorong umat untuk mencari karunia Allah dan meraih keberuntungan melalui usaha dan ingat kepada-Nya.

BAB V

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan alat SmartPLS 3.0 dengan mengacu pada data yang dikumpulkan dari kuesioner guna mengetahui “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan Kerja pada PG Kebon Agung Malang, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PG Kebon Agung Malang tidak dipengaruhi oleh variabel motivasi secara langsung.
- 2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja di PG Kebon Agung Malang maka semakin baik pula kinerja karyawannya.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di PG Kebon Agung Malang.
- 4) Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan PG Kebon Agung Malang.
- 5) Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja maka semakin baik kepuasan kerja karyawan PG Kebon Agung Malang.
- 6) Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi peran motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya

kepuasan kerja mempengaruhi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang.

- 7) Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi peran lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja mempengaruhi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang.

4.2 Saran

Berikut ini adalah saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan kesimpulan di atas:

1. Bagi Instansi

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, beberapa saran yang dapat diberikan kepada PG Kebon Agung Malang untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pertama, disarankan agar perusahaan terus meningkatkan kualitas lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini dapat dilakukan dengan memastikan fasilitas kerja yang memadai, menciptakan suasana kerja yang positif, dan membangun hubungan interpersonal yang baik antar karyawan. Kedua, mengimplementasikan program-program yang mendukung kepuasan karyawan, seperti pengakuan atas prestasi, umpan balik yang konstruktif, dan kegiatan yang membangun tim, sangat penting mengingat kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Selanjutnya, meskipun motivasi tidak berpengaruh langsung pada kinerja, perusahaan perlu meningkatkan motivasi melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan yang relevan dan berkelanjutan, sehingga karyawan merasa lebih kompeten dan termotivasi. Selain itu, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan pengembangan karir mereka dapat meningkatkan rasa memiliki dan kepuasan kerja, yang dapat dicapai melalui forum diskusi, survei, atau kelompok fokus. Penting juga untuk melakukan evaluasi berkala terhadap

kondisi lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan untuk memastikan bahwa perubahan yang dilakukan efektif, dengan mengandalkan umpan balik dari karyawan. Terakhir, perusahaan perlu menciptakan strategi yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, seperti penghargaan atas prestasi, pengembangan karir, dan penciptaan budaya kerja yang positif, agar hubungan antara motivasi dan kinerja semakin kuat melalui kepuasan kerja. Dengan menerapkan saran-saran ini, PG Kebon Agung Malang diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang semakin baik, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan akhirnya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas variabel penelitian dengan memasukkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau stres kerja yang mungkin juga mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian pada populasi yang lebih luas atau di lokasi berbeda juga penting untuk meningkatkan generalisasi hasil. Selain itu, pendekatan kualitatif seperti wawancara mendalam atau FGD bisa digunakan untuk menggali lebih dalam faktor-faktor subjektif. Penelitian longitudinal dapat dilakukan untuk melihat efek jangka panjang, serta program intervensi seperti pelatihan dan penghargaan karyawan dapat diuji efektivitasnya terhadap kinerja. Peneliti juga bisa menambahkan variabel moderator, seperti tingkat pendidikan atau pengalaman kerja, untuk melihat apakah hubungan antar variabel bervariasi di kelompok tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Hafizh, M., & Hartono, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan CV. Tiga Berlian. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen; Vol. 1* No. 4, 97-108.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat. *MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 797-804. <https://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi/article/view/2476>
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23. <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i1.6820>
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Armstrong, M., & Baron, A. (2005). *Managing Performance: Performance Management In Action*. CIPD Publishing.
- Armstrong-Taylor, P. (2014). *Effects of Trade and Financial Links on The Transmission of GDP Growth. Frontiers Of Economics In China*.
- Brumback, G. B. (1988). *Some Ideas, Issues and Predictions about Performance Management. Public Personnel Management*. <https://doi.org/10.1177/009102608801700404>
- Cahyadi, D., & Kurniawan, A. (2011). Pengukuran Lingkungan Fisik Kerja Dan Workstation Di Kantor Pos Pusat Samarinda. *Jurnal Eksis*, 7(2), 1931-1938.
- Cushway, B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perencanaan, Analisis, Kinerja, Penghargaan)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Ferdinand, A. (2005). *Structural equation modelling (SEM). Edisi Ketiga*. Semarang: UNDIP.
- Flannero, F., Ferdinand, F., & Meitiana, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 3(3), 195-206.
- Ghozali, L., & Latan, L. (2015). *Partial least square SEM (PLS-SEM). Partial Least Square*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.

- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294-30
<https://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2542>
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan Ke-8*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, Pengawasan, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, K. D. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Perilaku Manajemen dan organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2008). *Organizational behavior. International Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Kurniawan, R., & Hazir, A. Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja yang Berdampak pada Prestasi Kerja. *JEM Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
<http://journal.stiepertiba.ac.id/index.php/jem/article/view/69>
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf; Vol 1 No 1 (2020): Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf; 435-441 ; 2774-5279*. <http://ejournal.unis.ac.id/index.php/PROSIDING/article/view/935>
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kedua*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM (Edisi Kedua)*. Bandung: Refika Aditama.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396
- McShane, S., & Glinow, M. A. Von. (2018). *Organizational Behavior English Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Monecke, A., & Leisch, F. (2012). *SEMPLS: Structural Equation Modeling Using Partial Least Squares. Journal of Statistical Software*.
<https://www.jstatsoft.org/article/view/v048i03>

- Muizu, W. O., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78. <https://doi.org/10.21632/perwira.2.1.70-78>
- Mwesigwa, R., Tusiime, I., & Ssekiziyivu, B. (2020). Leadership Styles, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Academic Staff in Public Universities. *Journal of Management Development*, 39(2), 253-268. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2018-0055>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3667>
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi pada Karyawan Pabrik Sepatu di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 11(1), 41–51. <https://doi.org/10.33508/JUMMA.V11I1.3949>
- Nauval, A., Liswandi, L., & Kuntadi, Y. A. (2022). Pengaruh *Work From Home*, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(3). <https://doi.org/10.58258/jime.v8i3.3580>
- Nitisemito, A. (2014). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Notoadmodjo, S. (2006). *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung: Pioner Jaya.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*. 1(2), 108-110. <https://scholar.archive.org/work/7p74q3bwfzegzkr4cetvq6x5ra/access/wayback/https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil/article/download/65/23>
- Ramban, K., & Edalmen, E. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 132. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17177>
- Rami Shani, A. B., & Lau, J. B. (2009). *Behavior in Organization an Experimental Approach*. New York: McGraw Hill International Edition.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.
- Rivai, V. (2011). *Corporate Performance Management dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, B. B. (2010). Sistem Informasi Manajemen pada Perusahaan 'Griya Arinda'. <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/16031>
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi Buku kedua, Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohmah, A. (2016). Proksi Untuk Mengukur Tingkat Kepercayaan dan Tingkat Motivasi Dalam *Knowledge Sharing* Mahasiswa di Kelas Aplikasi Informasi Akuntansi. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 2(1), 14–20. <https://doi.org/10.30873/JBD.V2I1.616>
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis, dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti, T. K., & dari Aspek, P. (2011). *Argonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setyowati, N. S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*. 20(2), 170-180. <http://arthavidya.wisnuwardhana.ac.id/index.php/arthavidya/article/view/108>
- Siregar, R. T., Sahir, S. H., Candra, S. V, Wijaya, A., & Masrul, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (J. Simarmata (Ed.))*. Yayasan Kita Menulis.
- Soeratno, L. A., & Arsyad, D. L. (2008). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Solimun, M. S. (2002). *Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel dan Amos*. Malang: Fakultas MIPA Universitas Brawijaya.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. California: SAGE.

- Sugiyono, D. R. (2009). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*, 225, 87.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodelogi penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sukiyah, N. D. A., Nataraningtyas, M. F., Lonikat, E. V. T., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 12(2), 99–108.
<https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/view/33868>
- Sulisworo, D. (2009). Pengukuran kinerja. *Universitas Ahmad Dahlan*.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153>
- Viorencea, P. T., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan iklim organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*: (Studi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Tengah). *Journal of Environment and Management*, 3(3), 207-218 ; 2722-6727 ; 2721-0812 ; 10.37304/Jem.V3i3. <http://e-journal.upr.ac.id/index.php/jem/article/view/5698>
- Vroom, V. (1964). *Expectancy theory. Work and Motivation*.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 963–972.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38527>
- Yasiri, F. A., & Almanshur, F. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG. Kreet Baru Malang. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 65–74. <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/manajemen/article/view/3093>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Bukti Konsultasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200501110139
Nama : Mujtaba Alfian Nur
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan Kerja pada PG Kebon Agung Malang

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	3 November 2023	Pengajuan judul Pengajuan Bab 1,2,3 Revisi Bab 1,2,3	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	3 November 2023	Pengajuan judul Pengajuan Bab 1,2,3 Revisi Bab 1,2,3	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	3 November 2023	Pengajuan judul Pengajuan Bab 1,2,3 Revisi Bab 1,2,3	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	3 November 2023	Pengajuan judul Pengajuan Bab 1,2,3 Revisi Bab 1,2,3	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	15 Januari 2024	Revisi bagian Judul dan Bab 1,2,3	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	7 Maret 2024	Revisi Bab 1,2,3 Tambahkan jumlah sampel	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	22 Maret 2024	Revisi Bab 1,2,3 Tambahkan data penguat di Latar Belakang	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	4 April 2024	Bimbingan persiapan pelaksanaan Seminar Proposal.	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

9	13 Mei 2024	Revisi setelah Sempro	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
10	22 Mei 2024	Revisi kuesioner	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
11	17 September 2024	Konsultasi Program Afirmasi	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
12	4 Oktober 2024	Konsultasi Bab 4 dan 5	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Malang, 4 Oktober 2024

Dosen Pembimbing



Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM

Lampiran 2 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Mujtaba Alfian Nur
Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 21 Agustus 2001
Alamat : Dsn. Karangsono, Desa Kebonagung, Kec. Pakisaji,
Kab. Malang
Telepon : 085156078015
Email : alfantaba107@gmail.com

Pendidikan Formal

2006 – 2008 : TK Islam 03
2008 – 2014 : SDN 02 Kebonagung
2014 – 2017 : SMPN 08 Malang
2017 – 2020 : SMAN 04 Malang
2020 – 2024 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2020 – 2021 : Program Khusus Pengembangan Bahasa Arab (PKPBA) UIN
Malang
2020 – 2021 : Ma'had Sunan Ampel al-Ali UIN Malang
2021 – 2022 : Program Khusus Pengembangan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN
Malang

Lampiran 3 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Mujtaba Alfian Nur
NIM : 200501110139
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PG Kebon Agung Malang**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
21%	25%	7%	13%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 17 Oktober 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PG KEBON AGUNG MALANG

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Mujtaba Alfian Nur, mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dari Program Studi Manajemen SDM. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir saya yang berjudul "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PG KEBON AGUNG MALANG". Kuesioner ini disusun untuk mendukung peneliti mengumpulkan informasi yang diperlukan sebagai proses dari penelitian.

Demi kelancaran proses penelitian, saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu karyawan PG Kebon Agung untuk meluangkan waktu sekitar 5-10 menit untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan. Identitas Bapak/ Ibu selaku responden akan dirahasiakan, sehingga saya mohon untuk mengisi kuesioner di bawah ini dengan jujur. Atas kesediannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Identitas Responden

Bagian Kerja (contoh: kantor, produksi, QC, dll) :

Jenis Kelamin :

Petunjuk Pengisian

- Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan dengan keterangan sebagai berikut:
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
N = Netral
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju
- Angket terdiri dari 44 pernyataan. Berikan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang Anda alami.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kuesioner Motivasi						
1.	Saya sering merasa kelelahan karena pekerjaan.					

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
2.	Saya harus mengorbankan waktu pribadi saya untuk memenuhi pekerjaan.					
3.	Saya merasa aman dan tidak khawatir akan diberhentikan dari pekerjaan.					
4.	Pekerjaan saya memberikan penghasilan yang stabil.					
5.	Saya merasa menjadi bagian dari tim di tempat kerja.					
6.	Saya merasa dihargai dan dihormati oleh rekan-rekan saya.					
7.	Saya menerima pengakuan atas pekerjaan saya.					
8.	Saya merasa percaya diri dengan kemampuan saya.					
9.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya.					
10.	Saya dapat terus belajar melalui pekerjaan saya.					
Kuesioner Lingkungan Kerja						
11.	Cahaya di tempat kerja saya memadai untuk bekerja.					
12.	Saya pernah kesulitan dalam bekerja karena cahaya kurang memadai.					
13.	Suhu udara di tempat kerja saya sesuai dan nyaman.					
14.	Saya pernah kesulitan dalam bekerja karena suhu udara tidak sesuai.					
15.	Tempat kerja saya bersih dan rapi.					
16.	Saya pernah kesulitan dalam bekerja karena kurangnya kebersihan.					
17.	Warna cat di tempat kerja saya mempengaruhi suasana kerja saya.					
18.	Saya pernah kesulitan dalam bekerja karena warna cat kurang sesuai.					
19.	Tempat kerja saya aman dan nyaman.					
20.	Saya pernah kesulitan dalam bekerja karena kurangnya keamanan.					
21.	Jam kerja saya sesuai dengan kebutuhan saya.					
22.	Saya pernah kesulitan dalam bekerja karena jam kerja yang tidak sesuai.					

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
23.	Hubungan kerja saya dengan atasan mempengaruhi kinerja saya.					
24.	Saya pernah kesulitan dalam bekerja karena kurangnya hubungan dengan atasan.					
25.	Hubungan kerja saya dengan rekan kerja mempengaruhi kinerja saya.					
26.	Saya pernah kesulitan dalam bekerja karena hubungan yang kurang dengan rekan kerja.					
Kuesioner Kepuasan Kerja						
27.	Saya senang dengan pekerjaan saya.					
28.	Saya puas dengan pekerjaan saya karena tujuannya jelas.					
29.	Saya menghormati pekerjaan dan perusahaan saya.					
30.	Saya puas dengan pekerjaan saya karena bisa berkontribusi pada perusahaan.					
31.	Saya puas dengan pekerjaan saya karena saya dapat mengatur waktu dengan baik.					
32.	Saya puas dengan pekerjaan saya karena saya dapat menaati SOP.					
33.	Saya puas dengan pekerjaan saya karena dapat mencapai tujuan saya.					
34.	Saya puas dengan pekerjaan saya karena saya turut mensukseskan perusahaan.					
Kuesioner Kinerja						
35.	Saya dapat bekerja dengan kualitas tinggi sesuai standar.					
36.	Saya dapat meningkatkan kualitas kerja dengan belajar dan berlatih.					
37.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah sesuai target.					
38.	Saya dapat meningkatkan kuantitas kerja dengan meningkatkan efisiensi dan efektivitas.					
39.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
40.	Ketepatan waktu pekerjaan saya diperhatikan oleh atasan dan tim kerja saya.					

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
41.	Saya dapat menggunakan waktu secara efektif dan efisien.					
42.	Efektivitas pekerjaan saya selalu memenuhi standar.					
43.	Saya dapat membuat keputusan sendiri dalam pekerjaan.					
44.	Kemandirian saya dalam bekerja diperhatikan oleh atasan dan tim kerja saya.					

Lampiran 5 Distribusi Frekuensi

DISTRIBUSI FREKUENSI

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	67	60,91%
Perempuan	43	39,09%
Jumlah	110	100%

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja

Bagian Kerja	Jumlah Responden	Persentase
Tata Usaha Keuangan	38	34,54%
Tanaman	22	20,00%
<i>Quality Control</i>	14	12,73%
Pabrikasi	24	21,82%
Teknik	12	10,91%
Jumlah	110	100%

2. Deskripsi Jawaban Responden

Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X1)

No.	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	M1	0	2	30	66	12	110	3.80
2	M2	4	0	22	70	14	110	3.82
3	M3	0	0	19	71	20	110	4.01
4	M4	0	2	22	74	12	110	3.87
5	M5	2	10	11	77	10	110	3.75
6	M6	0	8	28	58	16	110	3.75
7	M7	2	6	13	77	12	110	3.83
8	M8	0	0	22	76	12	110	3.91
9	M9	1	6	9	90	4	110	3.82
10	M10	1	4	12	79	14	110	3.92

Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	LK1	0	0	18	58	34	110	4.15
2	LK2	0	0	10	78	22	110	4.11
3	LK3	0	0	34	56	20	110	3.87
4	LK4	2	0	4	80	24	110	4.13
5	LK5	0	2	14	58	36	110	4.16
6	LK6	1	0	23	50	36	110	4.09
7	LK7	0	0	20	76	14	110	3.95
8	LK8	2	0	28	50	30	110	3.96
9	LK9	0	2	28	58	22	110	3.91
10	LK10	0	2	22	58	28	110	4.02
11	LK11	3	2	19	74	12	110	3.82
12	LK12	0	2	12	84	12	110	3.96
13	LK13	2	0	13	87	8	110	3.90
14	LK14	1	0	12	81	16	110	4.01
15	LK15	0	2	8	86	14	110	4.02
16	LK16	0	4	28	56	22	110	3.87

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	KK1	0	2	30	66	12	110	3.80
2	KK2	4	0	22	70	14	110	3.82
3	KK3	0	0	22	70	18	110	3.96
4	KK4	0	2	22	74	12	110	3.87
5	KK5	2	10	11	77	10	110	3.75
6	KK6	0	8	28	58	16	110	3.75
7	KK7	2	6	13	77	12	110	3.83
8	KK8	0	0	22	76	12	110	3.91

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No.	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	K1	1	6	9	90	4	110	3.82
2	K2	1	4	12	79	14	110	3.92
3	K3	0	0	10	74	26	110	4.15
4	K4	2	6	16	74	12	110	3.80
5	K5	0	0	12	78	20	110	4.07
6	K6	1	6	5	86	12	110	3.93
7	K7	0	0	18	84	8	110	3.91
8	K8	0	0	14	80	16	110	4.02
9	K9	0	2	26	64	18	110	3.89
10	K10	0	6	26	44	34	110	3.96

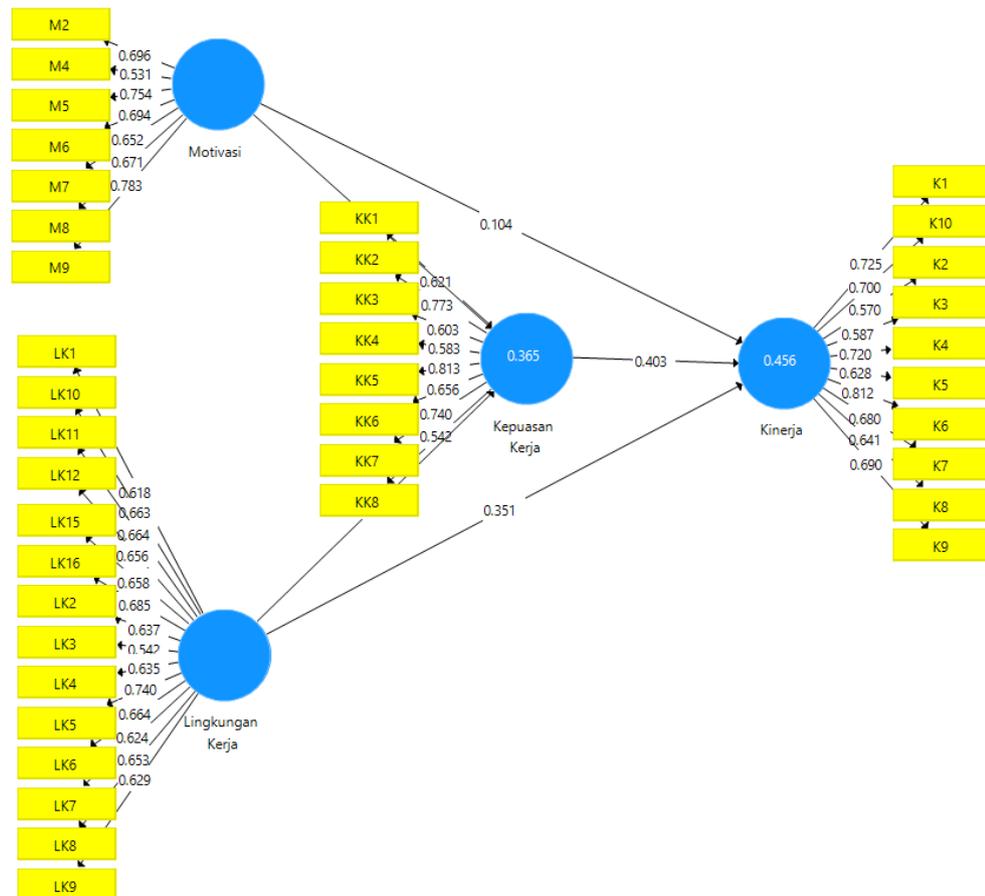
Lampiran 6 Hasil Uji Penelitian

HASIL UJI PENELITIAN

Hasil Uji Validitas Setelah Penghapusan

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Motivasi (X1)	M2	0.696	Valid
	M4	0.531	Valid
	M5	0.754	Valid
	M6	0.694	Valid
	M7	0.652	Valid
	M8	0.671	Valid
	M9	0.783	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	LK1	0.618	Valid
	LK2	0.637	Valid
	LK3	0.542	Valid
	LK4	0.635	Valid
	LK5	0.740	Valid
	LK6	0.664	Valid
	LK7	0.624	Valid
	LK8	0.653	Valid
	LK9	0.629	Valid
	LK10	0.663	Valid
	LK11	0.664	Valid
	LK12	0.656	Valid
	LK15	0.658	Valid
LK16	0.685	Valid	
Kepuasan Kerja (Z)	KK1	0.621	Valid
	KK2	0.773	Valid
	KK3	0.603	Valid
	KK4	0.583	Valid
	KK5	0.813	Valid
	KK6	0.656	Valid
	KK7	0.740	Valid
	KK8	0.542	Valid
Kinerja (Y)	K1	0.725	Valid
	K2	0.570	Valid
	K3	0.587	Valid
	K4	0.720	Valid
	K5	0.628	Valid
	K6	0.812	Valid

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
	K7	0.680	Valid
	K8	0.641	Valid
	K9	0.690	Valid
	K10	0.700	Valid



Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0.861	0.819	Reliable
Lingkungan Kerja	0.910	0.894	Reliable
Kepuasan Kerja	0.866	0.823	Reliable
Kinerja	0.894	0.869	Reliable

Hasil Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Motivasi -> Kinerja	0.104	0.116	0.096	1.084	0.279
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0.351	0.358	0.072	4.845	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.403	0.395	0.100	4.047	0.000
Motivasi -> Kepuasan Kerja	0.357	0.362	0.083	4.281	0.000
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.516	0.515	0.058	8.871	0.000

Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Motivasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.144	0.144	0.053	2.724	0.007
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.208	0.204	0.060	3.494	0.001

Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 8 Surat Persetujuan Penelitian

 **PT KEBON AGUNG**
PABRIK GULA KEBON AGUNG
Jl. Raya Kebonagung Telp. (0341) 801371 - 801064 Fax. (0341) 801143 - Malang 65102

No: AE/24-266

Kepada
Yth. Dekan
Fakultas Ekonomi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
di Tempat

Perihal : Permohonan Kegiatan Penelitian
Surat Sdr. No. B-0319/F.Ek.1/PP.00.9/02/2024

Dengan hormat,
Menjawab surat saudara tersebut diatas dengan ini diberitahukan bahwa pada prinsipnya kami dapat menyetujui Permohonan Kegiatan Penelitian yang akan dilaksanakan Mahasiswa/i saudara:

NO.	NAMA	PROGRAM STUDI
1.	Mujtaba Alfian Nur	Manajemen

Berkenaan dengan perihal tersebut kami memberikan ketentuan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dapat dimulai pada **19 Juni 2024 sampai dengan 20 Juli 2024** dengan membawa surat jawaban dari Perusahaan.
2. Berpakaian rapi dengan memakai atribut atau identitas Mahasiswa.
3. Mentaati Peraturan yang berlaku di Perusahaan dan dapat menjamin rahasia Perusahaan.
4. Saat memasuki area pabrik dan produksi diwajibkan untuk didampingi oleh pembimbing atau ahli K3.
5. Perusahaan tidak memberikan fasilitas dalam bentuk apapun.
6. Segala resiko yang timbul akibat pelaksanaan Kegiatan Penelitian diluar tanggung jawab Perusahaan.
7. Setelah selesai diharap untuk menyerahkan laporan tertulis hasil Kegiatan Penelitian tersebut kepada Perusahaan.
8. Dilaksanakan secara "ON LINE / OFF LINE" (bila situasi memungkinkan)

Demikian agar dilaksanakan sebaik-baiknya.

Malang, 12 Juni 2024
PT KEBON AGUNG
PG KEBON AGUNG
Arifin
Pjs. Pemimpin

AY/Hrl.3/SrtBlisPenelitian/24