

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Industri Pembangkit Tenaga Listrik

Wiedy Fatika Putri Suhartono^{1*}, Lia Amalia²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

Email: wiedyfatikap@student.esaunggul.ac.id, lia.amalia@esaunggul.ac.id

Abstrak

Perasaan positif dan kepuasan yang dirasakan seseorang tentang pekerjaan mereka ditunjukkan oleh kepuasan kerja mereka. Karena faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja sangat bervariasi antar individu, manajemen organisasi harus memberikan perhatian khusus. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di industri pembangkit listrik, khususnya di Unit Kerja Suralaya PGU. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode purposive sampling dengan melibatkan partisipasi dari 205 responden. Data primer diperoleh melalui penggunaan kuesioner, dan metode Modeling Equation Structural Partial Least Squares (SEM PLS) digunakan untuk menganalisis data. Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berperan positif terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja. Meskipun demikian, lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Selain itu, ditemukan bahwa tingkat kepuasan kerja dapat menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, namun tidak memiliki peran mediator yang signifikan dalam hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja karyawan, serta memberikan landasan berharga bagi kebijakan manajemen organisasi.

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

Abstract

Positive sentiments and satisfaction experienced by an individual about their job are reflected in their job satisfaction. Due to the shifted variables affecting work fulfillment among people, organizational administration must pay extraordinary consideration. The reason for this investigation is to recognize factors affecting job satisfaction among workers within the control era industry, especially within the Suralaya PGU Work Unit. Inspecting was conducted utilizing a purposive examining strategy including the cooperation of 205 respondents. Essential

How to cite:	Wiedy Fatika Putri Suhartono, Lia Amalia (2024) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Industri Pembangkit Tenaga Listrik, (5) 6
E-ISSN:	2722-5356
Published by:	Ridwan Institute

information was obtained through the utilization of surveys, and the Auxiliary Condition Modeling Fractional Slightest Squares (SEM PLS) method was utilized to analyze the information. The discoveries of this inquiry demonstrate that motivation and work fulfillment play a positive part in representative execution, whereas the work environment encompasses a positive effect on the level of work fulfillment. In any case, the work environment does not essentially impact representative execution, and inspiration does not have a significant effect on the level of work fulfillment. Furthermore, it was found that the level of work satisfaction can be a critical go-between within the relationship between the work environment and representative execution but does not play a critical intervening part in the relationship between inspiration and worker execution. The results of this research, it is expected to contribute significantly to human resource development and employee performance improvement, providing a valuable foundation for organizational management policies.

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

Pendahuluan

Sumber daya manusia juga menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan agar bisa bersaing dengan instansi lain. SDM harus dipelihara dan dikelola sebaik mungkin, serta hak-haknya harus dilaksanakan. Suatu instansi yang memiliki SDM yang mempunyai keterampilan dan kecakapan memberi kontribusi yang paling besar dalam mengoptimalkan kinerja instansi (Makhamreh *et al.*, 2022). Kinerja karyawan ialah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dijalankan pegawai saat melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan.

Kinerja karyawan ialah satu diantara aspek berpartisipasi terhadap pengoptimalan kinerja instansi (Abdullah *et al.*, 2022). Karena tiap pegawai mempunyai hasil kerja yang berbeda berdasarkan kemampuan dan keahliannya masing-masing, kinerja karyawan merupakan hal yang unik (Singgih *et al.*, 2020). Beberapa faktor, seperti motivasi, kepuasan kerja, serta lingkungan kerja, bisa berdampak pada kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpedoman terhadap taraf kepuasan pegawai dengan tempat mereka bekerja dan pekerjaan yang mereka lakukan. Berbagai aspek pekerjaan akan menentukan sikap yang mereka miliki terhadap tempat kerja mereka (Davidescu *et al.*, 2020). Waris *et al.* (2020) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berdampak besar pada kinerja karyawan. Ketika pegawai puas dengan pekerjaannya, mereka menjadi lebih terlibat dan produktif.

Pemberian motivasi ialah satu diantara aspek yang bisa mengoptimalkan kinerja pegawai. Motivasi ialah kekuatan pendorong yang memotivasi pegawai guna menjalankan pekerjaannya dan melaksanakan tugasnya (Andreas, 2022). Gaji dan tunjangan yang kompetitif ialah satu diantara aspek motivasi yang menunjang individu guna bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Gaji dan tunjangan ialah satu diantara aspek motivasi yang menunjang individu untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Perusahaan yang berhasil menawarkan gaji dan tunjangan yang kompetitif akan mendorong karyawan untuk berkomitmen pada perusahaan (Ali & Anwar, 2021). Sebuah riset yang dijalankan Afrin *et al.* (2023) memaparkan bahwasanya motivasi kerja

akan meningkatkan semangat pegawai untuk bekerja, yang pada gilirannya menyebabkan kinerja yang lebih baik.

Selain memberikan motivasi, perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang sehat, baik fisik maupun nonfisik. Memiliki lingkungan kerja yang aman dan sehat bisa mengoptimalkan efisiensi dan kualitas karyawan, mengurangi hari cuti, dan menurunkan kompensasi (Sugiarti, 2021). Karena lingkungan kerja yang nyaman bisa mengoptimalkan kinerja pegawai, lingkungan kerja menjadi bagian penting dari perusahaan. Sebuah penelitian oleh Singgih *et al.* (2020) menemukan bahwa lingkungan tempat kerja dapat memengaruhi seberapa baik seorang pekerja bekerja di suatu perusahaan.

Suatu lingkungan kerja yang ideal memiliki potensi untuk membangun relasi positif di antara karyawan. Bersumber riset yang dijalankan oleh Idris *et al.* (2020), dapat disimpulkan bahwasanya kepuasan kerja dalam lingkungan kerja mampu meningkatkan performa perusahaan, karena adanya fasilitas yang mendukung aktivitas karyawan (Taheri *et al.*, 2020). Meskipun penelitian Idris *et al.* (2020) lebih fokus pada pengaruh lingkungan kerja terhadap performa dan kepuasan karyawan, penelitian tersebut hanya mempertimbangkan variabel bebas dari lingkungan kerja.

Riset berikut memaparkan perbedaan signifikan dengan penelitian sebelumnya, dimana subjek pada penelitian ini adalah karyawan di Industri Pembangkit Listrik. Idris *et al.* (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, tetapi penelitian tersebut hanya mempertimbangkan satu variabel bebas, yaitu lingkungan kerja. Kemudian, pada penelitian Idris *et al.* (2020) tidak dianalisis dampak motivasi karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, dalam penelitian ini subjek yang dikaji adalah karyawan yang bekerja di Industri Pembangkit Listrik.

Perbedaan lain dengan penelitian sebelumnya yaitu pengukuran variabel yang digunakan. Pada penelitian ini, variabel kinerja karyawan diukur dengan indikator kinerja yang digunakan pada penelitian Abdullah *et al.* (2022) sedangkan pada penelitian Idris *et al.* (2020) variabel kinerja karyawan didasarkan pada penelitian Jamil & Raja. Sementara itu, variabel kepuasan kerja pada penelitian ini diukur menggunakan kuesioner yang dikembangkan Lakatamitou *et al.*, (2020), sedangkan pada penelitian Idris *et al.* (2020), variabel kepuasan kerja diukur menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Mmabaso and Dlamini (2017).

Pada penelitian ini, variabel lingkungan kerja diukur dengan alat ukur yang dikembangkan oleh Abun *et al.*, (2021) sedangkan dalam penelitian Idris *et al.*, (2020), alat ukur untuk lingkungan kerja dikembangkan oleh Jain and Kaur (2014). Selain itu juga terdapat perbedaan penggunaan indikator pada variabel kepuasan kerja, dan lingkungan kerja jika dibandingkan dengan yang digunakan pada penelitian Idris *et al.* (2020). Dari penjelasan sebelumnya, tujuan utama adalah untuk melakukan analisis terhadap dampak motivasi dan lingkungan kerja pada performa pegawai. Selain itu, riset berikut juga tujuannya guna mengevaluasi apakah kepuasan kerja memiliki peran sebagai mediator terhadap hubungan antara lingkungan kerja, motivasi dan performa karyawan.

Pengaruh Antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Pada penelitian Idris *et al.* (2020) yang memaparkan bahwasanya lingkungan kerja berdampak signifikan dan positif pada kinerja pegawai di Indonesia. Hal serupa juga dibuktikan pada riset yang dilakukan oleh Haerofiatna *et al.* (2021) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, Afrin *et al.* (2023) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja secara positif berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Bersumber pemaparan tersebut maka hipotesis yang dirumuskan pada riset berikut meliputi:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Afrin *et al.* (2023) yang menjelaskan bahwa motivasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pada riset Pancasila *et al.* (2020) juga membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Bukit Asam. Begitu juga dengan riset yang dilakukan oleh Paais & Pattiruhu (2020) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dirumuskan ialah meliputi

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Studi yang dilakukan oleh Anasi (2020) memaparkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Karyawan yang merasa puas dengan kondisi fisik tempat kerja mereka cenderung lebih produktif, sementara lingkungan kerja yang kurang mendukung telah terbukti terkait dengan berbagai masalah seperti penurunan kepuasan kerja, tingkat absensi yang tinggi, keluhan fisik, kelelahan, dan bahkan depresi.

Usman *et al.* (2019) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan sejalan dengan penelitian Singgih *et al.* (2020) memaparkan bahwasanya lingkungan kerja di tempat kerja berdampak signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika perusahaan memperhatikan lingkungan kerja yang baik, ini bisa mengoptimalkan tingkat kepuasan pegawai. Bersumber uraian tersebut maka hipotesis yang dirumuskan pada riset berikut ialah meliputi:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Kinerja pekerjaan yang efektif memerlukan tingkat kemampan dan motivasi yang tinggi, dimana memenuhi kebutuhan hidup merupakan salah satu motivasi utama dalam bekerja (Paais & Pattiruhu, 2020). Rasa puas karyawan akan meningkat jika perusahaan dapat menyesuaikan penempatan kerja dengan keahlian dan bakat yang dipunyai, kebutuhan serta harapan karyawan, dan memberikan kesempatan untuk maju

dan berkembang (Pancasila et al., 2020). hal tersebut ditunjukkan oleh studi yang dilakukan Tentama et al. (2020) yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian Makhamreh et al. (2022) juga menunjukkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan yang berkerja di sektor perhotelan di Jordan. Selain itu, riset yang dilakukan Pratama et al. (2021) menyimpulkan bahwasanya motivasi berdampak positif pada kepuasan kerja. Bersumber uraian tersebut maka hipotesis yang dirumuskan dalam riset berikut ialah meliputi:

H₄ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Idris et al. (2020), kepuasan kerja dianggap menjadi komponen krusial pada perilaku organisasi dan manajemen SDM kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan memiliki potensi untuk mempengaruhi Tingkat kebahagiaan dan moral mereka, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan peningkatan produktivitas. Dengan demikian, karyawan yang lebih puas terhadap pekerjaan mereka akan melakukan kinerja yang lebih baik untuk perusahaan.

Studi yang dilakukan oleh Arif et al. (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja kepala sekolah menengah di Kota Medan. Penelitian Singgih et al. (2020) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan industri kemasan di Tangerang. Di sisi lain, Aflah et al. (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mengoptimalkan kinerja pegawai lintas sektor di Jawa Tengah. Bersumber pemaparan tersebut maka hipotesis yang dirumuskan dalam riset berikut ialah meliputi:

H₅ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kepuasan karyawan dapat menunjang mereka agar bekerja lebih efisien dan lebih baik (Idris et al., 2020). Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadikan pegawai merasa puas, yang membuat mereka melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Selain itu, lingkungan kerja yang menyenangkan bisa menjadi aspek utama yang menunjang pegawai guna menjalankan kinerja yang luar biasa.

Kepuasan kerja bisa mengatur korelasi diantara kinerja pegawai dan tempat kerja mereka (Singgih et al., 2020). Usman et al. (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Singgih et al. (2020) juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dirumuskan pada riset berikut ialah meliputi:

H₆: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Pengaruh Antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

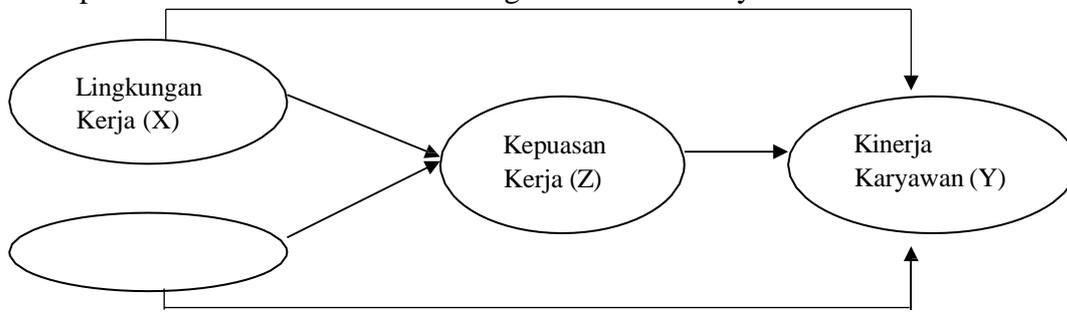
Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Bersumber Paais & Pattiruhu (2020) motivasi sangat penting bagi karyawan guna

menjalankan tanggung jawab yang dibebankan suatu bisnis. Motivasi dapat membantu pekerja menjadi lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh pekerja akan mendorong mereka untuk berperilaku positif di perusahaan, seperti peningkatan kehadiran dan kinerja (Andreas, 2022).

Motivasi karyawan membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan serta meningkatkan kemampuan setiap orang untuk mencapai tujuan perusahaan (Kumari *et al.*, 2021). Afrin *et al.* (2023) yang menjelaskan bahwa motivasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Singgih *et al.* (2020) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan tersebut maka hipotesis yang dirumuskan pada riset berikut ialah meliputi:

H7: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Berdasarkan kajian teoritis yang sudah diuraikan, maka pada pembuatan riset berikut peneliti memberikan model kerangka riset diantaranya:



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kumari *et al.* (2019), Arif *et al.* (2019), Ali & Anwar (2021)

Metode Penelitian

Riset berikut memakai metode survei dengan mendistribusikan kuisisioner kepada responden yang dipilih melalui platform *Google Forms*. Angket berikut memakai skala Likert, yang tersusun atas pernyataan yang mencerminkan sikap yang mendukung atau menentang pertanyaan yang diajukan. Menurut Cooper & Schindler (2019), skala likert dipakai guna mengukur persepsi, sudut pandang serta sikap individu pada peristiwa sosial. Pengukuran dijalankan dengan skala Likert dari satu hingga lima, dimana skala pertama menunjukkan sangat tidak setuju dan skala kelima menunjukkan sangat setuju.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap pada Perusahaan Pembangkit Listrik di Unit Suralaya. Penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Model*, yang mengharuskan jumlah sampel yang digunakan mencapai lima kali jumlah pernyataan dalam kuesioner (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014), yang dalam penelitian ini adalah 205 responden. Namun, dalam penelitian ini, jumlah responden yang berpartisipasi mencapai target yang ditetapkan, dengan total 205 responden sehingga memenuhi syarat untuk analisis. Metode pengambilan *sample purposive* menggunakan standar untuk memilih sampel. Kriteria yang dipakai pada riset berikut ialah karyawan tetap atau stakeholder yang ditugaskan di Unit Kerja Suralaya PGU.

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Industri Pembangkit Tenaga Listrik

Pada penelitian ini menggunakan variabel independent Lingkungan Kerja (LK) yang tersusun atas 9 item soal, variabel independent MK (Motivasi Kerja) tersusun atas 10 item soal, variabel mediasi KPK (Kepuasan Kerja) tersusun atas 9 item soal, serta variabel dependen KK (Kinerja Karyawan) tersusun atas 13 item pertanyaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kecocokan indikator yang digunakan dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap setiap variabel, kemudian menguji analisis faktor untuk memastikan indikator yang dipilih memenuhi kriteria. Setelah memastikan indikator masuk ke dalam model, dilakukan uji hipotesis menggunakan metode SEM-PLS. SEM-PLS digunakan untuk mengevaluasi bagaimana lingkungan kerja dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* yang digunakan.

Terdapat dua tahapan utama pada SEM-PLS: *outer model* dan *inner model* (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020). Tahapan analisis *outer model* dijalankan guna membuktikan keandalan dan kevalidan konstruksi atau instrumen yang digunakan dalam riset. Pengujian validitas diterapkan guna menilai seberapa jauh instrument yang dipakai dapat dengan akurat mencerminkan konstruk penelitian. *Outer model* dijelaskan melalui penerapan uji *discriminant validity*, *convergent validity*, serta *composite validity*. *Convergent validity*, yang mengukur tingkat hubungan antar variabel dan konstruk laten, dinilai dengan memeriksa *outer loading* dengan batas $> 0,6$.

Evaluasi *discriminant validity* diawali dengan meninjau *cross loading*, di mana skor *cross loading* mencerminkan sejauh mana hubungan diantara indikator dan konstruk di dalamnya lebih besar daripada korelasi dengan indikator dari konstruk lain. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi konsistensi instrument penelitian dalam mengukur konstruk. Keandalan suatu variable bisa diukur memakai *Cronbach's Alpha* dan skor reliabilitas komposit. Bilamana skor reliabilitas $\geq 0,6$ maka konstruk tersebut diterima dan dianggap reliabel.

Inner model atau hubungan internal menjelaskan spesifikasi mengenai keterkaitan diantara variabel laten, yang menerangkan bagaimana variabel laten berhubungan sesuai teori substantif dari riset. Pengukuran GOF (*goodness of fit*) dipakai sebagai metode guna menilai taraf kesesuaian atau kelayakan suatu model struktural. GOF (*Goodness-of-Fit*) dipakai guna menilai sejauh mana suatu model mampu menjelaskan dengan memadai data empiris dalam penelitian, sebagaimana yang dijelaskan oleh (ussain et al., 2021). Skor *Indeks Goodness-of-Fit* yang berada dalam rentang antara 0 sampai 1 dianggap mendukung, dengan skor 0.10 (kecil), 0.25 (sedang), serta 0.36 (besar) menunjukkan Tingkat penerimaan yang umum terhadap model jalur dalam suatu penelitian. Untuk mengukur *Goodness-of-Fit*, para peneliti menggunakan nilai rata-rata geometris dari keterkaitan rata-rata (AVE values) dan nilai rata-rata R^2 . Berikut rumus untuk mengukur uji Goodness-of-Fit.

$$GOF = \sqrt{\text{average AVE} \times \text{average } R^2}$$

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dijalankan pada periode sekitar 2 bulan dari bulan Oktober hingga Desember 2023. Responden pada penelitian ini adalah pegawai tetap dari PT. Cogindo Daya Bersama dan PT. PLN Indonesia Power terutama yang ditugaskan di Unit Kerja Surlaya PGU. Dari total 205 responden, sebanyak 62,4% subyek bergender pria dan 37,% selebihnya bergender wanita. Kelompok terbesar terdiri dari karyawan dengan rentang usia 20-29 tahun, mencakup 131 orang. Mayoritas responden memiliki Pendidikan Tingkat S1, mencapai presentase sebesar 49,8%.

Mayoritas subyek pada riset berikut sudah bekerja di PT. Cogindo Daya Bersama dan PT. PLN Indonesia Power unit Suralaya PGU selama 1 hingga 5 tahun. Berdasarkan hasil *outer model* yang digunakan sebagai penilaian validitas dan reliabilitas suatu penelitian dalam metode PLS. Pengujian *outer model* tersusun atas 3 pengujian yakni *discriminant validity*, *convergent validity*, serta *reliability*. Pengujian *convergent validity* pertama menunjukkan terdapat beberapa item yang mempunyai nilai dibawah 0,5 yakni item pertanyaan ke-2 Lingkungan Kerja (LK2), item pertanyaan ke-2 Motivasi Kerja (MK2), item pertanyaan ke-3 Kinerja Karyawan (KK3), item pertanyaan ke-9 Kepuasan Kerja (KPK9), dan item pertanyaan ke-8 Kinerja Karyawan (KK8) sehingga item-item tersebut dihapuskan.

Langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian kembali dengan *convergent validity* menunjukkan bahwa nilai *convergent validity* pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan dan kinerja karyawan memiliki nilai *convergent validity* yang sudah valid. Hasil ini memberikan keyakinan bahwa instrumen penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur konstruk yang diinginkan dengan baik, dan hasil analisis ini dapat memberikan dasar yang solid untuk interpretasi hasil penelitian mengenai hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di sektor Industri Pembangkit Listrik.

Pengujian selanjutnya adalah *discriminant validity* yang dinilai menggunakan AVE (*Average Variance Extracted*) menunjukkan bahwasanya skor AVE pada keseluruhan variabel mendapatkan nilai melebihi 0,5 dimana kinerja pegawai memaparkan skor 0,633; kepuasan kerja menunjukkan skor 0,655; lingkungan kerja memaparkan skor 0,599 dan motivasi kerja menunjukkan nilai 0,680. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa data keseluruhan dalam penelitian memiliki Tingkat validitas diskriminan yang memadai. Sebagian besar variasi dari setiap variabel dijelaskan oleh indikatornya sendiri.

Kevalidan diskriminan yang kuat ini akan menandakan bahwa variabel-variabel tersebut dapat dianggap sebagai konstruk yang berbeda dan memberikan keyakinan bahwa instrument pengukuran yang digunakan efektif dalam memisahkan konstruk-konstruk tersebut. Sehingga, hasil riset bisa diandalkan guna menganalisis korelasi antar variabel yang terlibat. Pengujian ketiga adalah *reliability* yang dinilai menggunakan *cronbach's alpha* menunjukkan keseluruhan variabel memiliki nilai yang melebihi 0,60 hingga bisa dibuat simpulan data pada riset berikut bersifat reliabel. Ini mengindikasikan

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Industri Pembangkit Tenaga Listrik

bahwa alat pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat konsistensi yang memadai dalam mengukur konstruk yang sedang diamati.

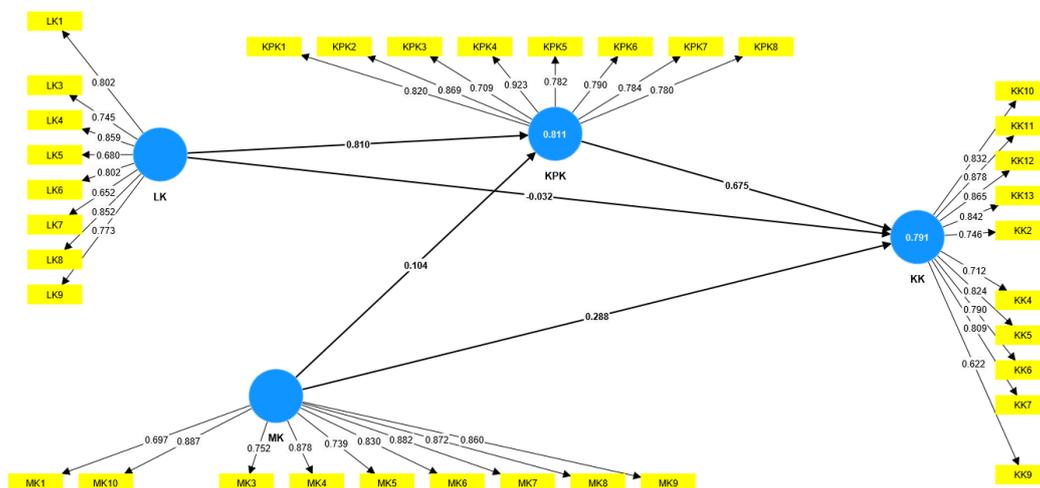
Pengukuran untuk mengevaluasi sejauh mana model sesuai dengan data empiris dalam sebuah studi dilakukan melalui indeks *Goodness of Fit* (GOF) untuk menentukan apakah model tersebut memadai atau tidak. Berikut perhitungan untuk mengukur uji *Goodness-of-Fit*:

$$GOF = \sqrt{\text{average AVE} \times \text{average } R^2}$$

$$GOF = \sqrt{0,642 \times 0,801}$$

$$GOF = 0,717$$

Dari perhitungan yang telah dilakukan, terlihat bahwa indeks *Goodness of Fit* (GOF) memiliki nilai sebesar 0,717, mencerminkan tingkat kesesuaian sekitar 71,7% antara model yang diberikan dan data yang diamati pada riset ini. Di bawah ini disajikan tabel Path Diagram T-Value.



Gambar 2 Path Diagram T-Value

Pengukuran sebesar apakah dampak variabel bebas tertentu pada variabel terikat dijalankan melalui pengujian *R-square*. Bersumber hasil analisis yang disajikan pada Gambar 3 dengan metode SEM diperoleh hasil, yakni skor *R-square* bagi variabel kualitas lingkungan kerja dan motivasi pada kinerja karyawan senilai 0,791 tergolong baik yang memaparkan mempunyai besar dampak $0,791 \times 100\% = 79,1\%$. Skor *R-square* bagi variabel lingkungan kerja dan motivasi pada kepuasan kerja senilai 0,811 dengan kategori baik yang memaparkan besar dampak $0,811 \times 100\% = 81,1\%$.

Pengujian berikutnya adalah *Q-square*, yakni pengujian yang dijalankan memaparkan sebaik apakah bobot pengamatan yang diperoleh. Bilamana skor *Q-square* melebihi 0 memaparkan bahwasanya pemodelan memiliki skor prediktif yang relevan, bila hasil perhitungannya memperlihatkan skor *Q-square* melebihi 0, maka pemodelan layak dinyatakan mempunyai skor prediktif yang relevan. Bersumber perhitungan yang telah dijalankan, didapat skor *Q-square* senilai 0,961 melebihi 0 dan mendekati 1, hingga

bisa dibuat simpulan bahwasanya pemodelan memiliki skor *predictive relevance* atau model layak dinyatakan mempunyai skor prediktif yang relevan. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh, dapat diketahui bahwa:

Tabel 1 Uji Hipotesis Penelitian

H	Pernyataan Hipotesis	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
H1	Lingkungan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan	0,149	0,882	Data tidak mendukung hipotesis
H2	Motivasi berdampak positif pada Kinerja karyawan	1,973	0,049	Data mendukung hipotesis
H3	Lingkungan kerja berdampak positif pada kepuasan kerja	6,655	0,000	Data mendukung hipotesis
H4	Motivasi berdampak positif pada kepuasan kerja	0,804	0,422	Data tidak mendukung hipotesis
H5	Kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan	3,700	0,000	Data mendukung hipotesis
H6	Lingkungan berdampak pada kinerja karyawan lewat kepuasan kerja	2,875	0,004	Data mendukung hipotesis
H7	Motivasi berdampak pada kinerja karyawan lewat kepuasan kerja	0,771	0,441	Data tidak mendukung hipotesis

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji pengaruh yang tercantum dalam tabel, dapat disimpulkan bahwasanya kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja pegawai, ditunjukkan oleh skor *t-statistics* senilai 3,700 yang melebihi *t-table* ($3,700 > 1,96$). Sebaliknya, lingkungan kerja tidak berdampak positif pada kinerja pegawai, lantaran skor *t-statistics* senilai 0,149 dibawah *t-table* ($0,149 < 1,96$). Lingkungan kerja berdampak positif pada kepuasan kerja, diperlihatkan oleh skor *p-value* senilai 0,000 dan *t-statistics* senilai 6,655 yang melebihi *t-table* ($6,655 > 1,96$).

Motivasi kerja juga berdampak positif pada kinerja pegawai, terindikasi dari nilai *t-statistics* sebesar 1,973 yang melebihi *t-table* ($1,973 > 1,96$). Namun, motivasi kerja tidak mempunyai dampak positif pada kepuasan kerja, lantaran skor *t-statistics* senilai 0,804 dibawah *t-table* ($0,804 < 1,96$). Selain itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi mediator yang signifikan diantara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, terlihat dari skor *t-statistics* senilai 2,875 yang melebihi *t-table* ($2,875 > 1,96$). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang kuat dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, yang kemudian berdampak positif pada kinerja pegawai. Namun, kepuasan kerja tidak bisa dijadikan mediator yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai, karena skor *t-statistics* bernilai 0,771 yakni dibawah *t-table* ($0,771 < 1,96$). Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak secara langsung berpengaruh pada kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Pembahasan

Hasil penelitian dari bagian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor industri pembangkit listrik. Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk komunikasi yang baik,

dukungan dari rekan kerja dan manajemen, serta keadilan organisasional, dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan secara positif. Namun, faktor-faktor teknis seperti kondisi peralatan dan infrastruktur juga memainkan peran penting. Dalam industri pembangkit listrik, kinerja karyawan lebih bergantung pada keandalan dan efisiensi operasional peralatan serta keamanan kerja yang ketat.

Konflik interpersonal dan ketidakadilan di tempat kerja, serta ketidakjelasan dalam organisasi, juga dapat mengganggu kinerja karyawan, terutama dalam situasi yang memerlukan kerjasama tim yang intensif dan kepatuhan terhadap protokol keselamatan yang ketat. Hal tersebut selaras terhadap temuan yang diungkapkan oleh Wulan (2019), yang memaparkan bahwasanya lingkungan kerja tidak berdampak signifikan pada kinerja pegawai. Pandangan tersebut berbeda dengan hasil riset yang dijalankan oleh Idris *et al.* (2020), yang menyimpulkan bahwasanya lingkungan kerja memainkan peran yang signifikan dan positif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari aspek fisik maupun sosial, bisa meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Pada hasil penelitian di bagian sebelumnya, diperoleh bahwa motivasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor industri pembangkit listrik. Pada penelitian ini ditemukan bahwa karyawan yang merasa terpenuhi kebutuhan fisiologisnya, seperti makanan, minuman, istirahat yang memadai, dan gaji yang layak, cenderung lebih fokus dan energik dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Di sisi lain, berdasarkan penelitian ini juga ditemukan bahwa karyawan di industri pembangkit listrik merasa aman dalam lingkungan kerja, baik secara fisik maupun psikologis, karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif.

Karyawan yang merasa aman cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan tanpa terganggu oleh ketakutan atau kekhawatiran. Selain itu, karyawan di industri ini juga merasa memiliki terhadap pekerjaan, tanggung jawab, dan prestasi sehingga cenderung lebih berdedikasi dan berkomitmen memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaannya. Karyawan juga merasa bahwa dalam melakukan pekerjaannya merasa dihargai karena mendapat pengakuan atas prestasi dan kesempatan untuk berkembang oleh perusahaan sehingga lebih termotivasi untuk mencapai hasil kinerja yang lebih tinggi.

Dampak motivasi kerja pada kinerja pegawai di Industri Pembangkit Tenaga Listrik selaras dengan temuan penelitian Afrin *et al.* (2023), yang menunjukkan bahwasanya motivasi kerja berdampak signifikan dan positif pada kinerja pegawai pada instansi. Ini disebabkan oleh motivasi, yang menjadi satu diantara aspek yang berdampak pada kinerja pegawai, bersama dengan aspek lainnya seperti manajemen, budaya organisasi, kerjasama tim, lingkungan kerja, serta komunikasi organisasi. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja berarti peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Haerofiatna *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan dimana terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan atau mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian tersebut.

Pada hasil penelitian di bagian sebelumnya, diperoleh bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan karyawan di sektor industri pembangkit listrik. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kondisi peralatan dan infrastruktur yang memadai dapat meminimalkan risiko kecelakaan dan downtime, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan.

Di samping itu, penelitian ini juga menemukan bahwa interaksi sosial di tempat kerja, dukungan dari rekan kerja dan manajemen, serta budaya kerja yang positif memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan karyawan di sektor industri pembangkit listrik. Lingkungan kerja yang inklusif dan kooperatif menciptakan rasa keterlibatan dan komitmen yang kuat dari karyawan terhadap organisasi antar karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian oleh Akinwale & George (2020) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek-aspek seperti keselamatan karyawan, keamanan pekerjaan, hubungan kerja yang positif di antara rekan kerja, penghargaan terhadap kinerja dan usaha terbaik, partisipasi efektif pada tahapan penentuan keputusan instansi dan motivasi untuk berkinerja tinggi.

Riset ini juga selaras terhadap riset yang dijalankan Anasi (2020) yang memaparkan bahwasanya lingkungan kerja berdampak signifikan dan positif pada kepuasan pegawai di tempat kerja. Lingkungan kerja yang inklusif, positif, serta menunjang secara emosional bisa mengoptimalkan perasaan pegawai bahwa mereka dihargai dan didukung. Hal tersebut dapat menyebabkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi karena karyawan merasa dihargai dan diperhatikan. Pada hasil penelitian dibagian sebelumnya, diperoleh bahwa motivasi kerja tidak berdampak signifikan pada kepuasan karyawan di sektor industri pembangkit listrik.

Dalam industri pembangkit listrik, kebutuhan fisiologis seperti makanan, minuman, dan istirahat sudah cukup terpenuhi secara umum, sehingga tidak lagi menjadi faktor utama dalam memengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, keamanan kerja yang merupakan prioritas utama dalam industri ini, dianggap sudah mencukupi secara umum, sehingga kebutuhan akan rasa aman tidak lagi menjadi faktor utama dalam kepuasan kerja. Karyawan juga sudah merasa memiliki tanggung jawab yang signifikan terhadap pekerjaan mereka, namun hal ini tidak langsung berdampak pada kepuasan kerja jika faktor lain seperti kejelasan peran atau dukungan dari rekan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar. Hal tersebut selaras terhadap riset yang dijalankan Ningmabin & Adi (2022) yang menjelaskan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal tersebut dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi tetapi harapan terhadap pekerjaan tidak terpenuhi maka kepuasan kerja pun tidak maksimal.

Selain itu, ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi tetapi tidak mendapatkan pengakuan yang sesuai dengan upaya dan kontribusi yang telah dilakukan maka akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tentama *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Adanya motivasi kerja mendorong karyawan untuk lebih produktif dan menghasilkan kerja yang memuaskan, serta dapat merangsang kreativitas

dan inovasi yang dapat meningkatkan cara kerja sehingga karyawan dapat lebih puas dengan hasil kerja yang lebih kreatif.

Pada penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena karyawan di sektor Industri Pembangkit Listrik merasa bahwa mereka memiliki otonomi yang cukup, merasa lebih berdaya dan memiliki kontrol atas tugas-tugas masing-masing. Hal ini dapat meningkatkan kreativitas, inovasi, dan rasa kepemilikan terhadap hasil kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Di sisi lain, penelitian ini juga menemukan bahwa karyawan sudah merasa dapat dengan baik dan bertanggung jawab melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, meskipun itu proyek-proyek khusus dan sulit. Hal tersebut tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena karyawan merasa lebih terlibat dan berarti dalam pekerjaan yang diberikan, tetapi juga memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan pribadi. Karyawan yang merasa didorong untuk terlibat dalam tugas-tugas yang lebih menantang cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik. Hasil dari riset ini selaras terhadap riset yang dijalankan Ningmabin & Adi (2022) yang menjelaskan bahwasanya kepuasan kerja berdampak pada kinerja pegawai. Dengan demikian, kepuasan kerja dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih berdedikasi dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Haerofiatna *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan dimana terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan atau mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian tersebut. Pada penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Industri Pembangkit Tenaga Listrik. Lingkungan kerja yang kondusif dalam industri ini memungkinkan pemberian otonomi kepada karyawan, yang mendorong motivasi intrinsik dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dengan adanya kendali atas tugas-tugasnya, karyawan lebih terlibat dan berkomitmen untuk mencapai hasil optimal dalam pekerjaan masing-masing, yang berdampak positif pada kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian juga menunjukkan bahwa karyawan di industri pembangkit tenaga listrik merasa telah diberikan pengayaan tugas. Hal ini mencakup penugasan proyek khusus, pelatihan untuk mengembangkan keterampilan baru, dan peningkatan tanggung jawab. Pengayaan tugas memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dalam pekerjaan mereka, meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja. Karyawan yang terlibat dalam tugas-tugas bermakna cenderung lebih termotivasi dan mencapai kinerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Singgih *et al.* (2020) yang menilai bahwa kepuasan kerja dapat berhubungan antara kinerja karyawan dan tempat kerja mereka. Hal ini disebabkan oleh faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, peningkatan produktivitas, dan stabilitas emosional.

Kepuasan kerja meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka, sehingga mereka cenderung lebih produktif dan stabil secara emosional. Oleh karena itu, kepuasan kerja berfungsi sebagai penghubung antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, yang melibatkan aspek-aspek psikologis, emosional, dan sosial yang kompleks. Pada penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Industri Pembangkit Tenaga Listrik. Hal ini terjadi karena motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dapat diartikan bahwa meskipun adanya motivasi kerja di kalangan karyawan, hal tersebut tidak mempengaruhi peningkatan kinerja mereka melalui perantara kepuasan kerja.

Kemungkinan terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan atau variabel lain yang dapat memoderasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam industri ini. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumari et al (2021) yang menjelaskan bahwa motivasi karyawan dapat membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan serta meningkatkan kepuasan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Meskipun kepuasan kerja dan motivasi kerja keduanya merupakan faktor-faktor penting dalam memahami perilaku karyawan, terdapat beberapa situasi dimana kepuasan kerja mungkin tidak memediasi secara signifikan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Beberapa faktor yang dapat menjelaskan mengapa kepuasan kerja tidak selalu menjadi mediator yang kuat antara motivasi dan kinerja seperti perbedaan sosial antar karyawan, tantangan dan pengembangan diri serta faktor individu seperti perubahan kehidupan pribadi dan ekonomi karyawan.

Kesimpulan

Penelitian di sektor industri pembangkit listrik menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja saling terkait dalam memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan faktor teknis seperti kondisi peralatan dan infrastruktur penting bagi kinerja. Motivasi kerja berdampak langsung pada kinerja, sementara kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara menyeluruh dengan memperhatikan aspek teknis-operasional dan kebutuhan psikologis-sosial karyawan. Investasi dalam pemeliharaan peralatan, sistem keamanan, serta strategi motivasi yang tepat sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

BIBLIOGRAFI

- Abdullah, Watriningsih, & Nina Sundari. (2022). The Effect of Competence and Supervision on the Performance of Government Supervisors At the Inspectorate of Dki Jakarta Province. *Moestopo International Review on Social, Humanities, and Sciences*, 2(1), 71–81. <https://doi.org/10.32509/mirshus.v2i1.31>
- Abun, Damianus, Nicolas, M. T., Apollo, E. P., Magallanes, Theogenia, & Encarnacion, M. J. (2021). Employees' self-efficacy and work performance of employees as

- mediated by work environment. *SSRN Electronic Journal*, (January). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3958247>
- Aflah, Kuntarno Noor, Suharnomo, Suharnomo, Mas'ud, Fuad, & Mursid, Ali. (2021). Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 997–1007. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.997>
- Afrin, Sadia, Asyraf Bin Mohd Kassim, Muhammad, Yusof, Mohd Faizal, Hassan, Md Sharif, Islam, Md Aminul, & Khairuddin, Khairun Nisa Binti. (2023). Investigating the Determinants of Employee Performance for Sustainability: A Study on the Bangladesh Insurance Industry. *Sustainability (Switzerland)*, 15(7), 1–16. <https://doi.org/10.3390/su15075674>
- Akinwale, Olusegun Emmanuel, & George, Olusoji James. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71–92. <https://doi.org/10.1108/ramj-01-2020-0002>
- Ali, Bayad Jamal, & Anwar, Govand. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21–30. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- Anasi, Stella Ngozi. (2020). Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in South-West, Nigeria. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 69(6–7), 377–398. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0135>
- Andreas, Deden. (2022). Employee Performance: The Effect of Motivation and Job Satisfaction. *Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 1(1), 28–35. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i2.481>
- Arif, Syamsul, Zainudin, Zainudin, & Hamid, Abdul. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, 2(4), 239–254. <https://doi.org/10.33258/birci.v2i4.619>
- Cooper, Donald R., & Schindler, Pamela S. (2019). *Metode Penelitian Bisnis* (12th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Haerofiatna, Erlangga, Heri, & Nurjaya. (2021). The Effect of Organizational Commitment and Work Environment on Job Satisfaction and Teachers Performance. *Turkish*, 12(7), 109–117. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v2i1.36>
- Hair, Joseph F., Black, William C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Pearson New International Edition*. British Library Cataloguing-in-Publication Data.
- Hussain, Talib, Abbas, Hasan, & Wang, Dake. (2021). Contributing Agents for Forest Management of Rural Areas-An Analysis Through Smart PLS Methods. *Journal of Business Strategies*, 15(1), 109–134. [https://doi.org/10.29270/JBS.15.1\(21\).07](https://doi.org/10.29270/JBS.15.1(21).07)
- Idris, Adi, Khofifatu Rohmah, Soetjipto, Budi Eko, & Supriyanto, Achmad Sani. (2020). *The Mediating Role of Job Satisfaction in Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence from Indonesia*. 8(2), 735–750.
- Kumari, Geeta, Joshi, Gaurav, Alam, Ashfaq, & Pandey, K. M. (2019). The Impact of Working Environment on Job Satisfaction of Software Professionals in Software Industry: A Case Study of Wipro Technologies, Greater Noida, India. *SSRN Electronic Journal*, 806–812. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3355144>
- Kumari, Kalpina, Ali, Salima Barkat, Khan, Noor un Nisa, & Abbas, Jawad. (2021).

- Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction: An Empirical Evidence
INTERNATIONAL JOURNAL OF ORGANIZATIONAL LEADERSHIP.
International Journal of Organizational Leadership, 10, 401–420.
- Lakatamitou, Ioanna, Lambrinou, Ekaterini, Kyriakou, Martha, Paikousis, Lefkios, & Middleton, Nicos. (2020). The Greek versions of the TeamSTEPPS teamwork perceptions questionnaire and Minnesota satisfaction questionnaire “short form.” *BMC Health Services Research*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05451-8>
- Makhamreh, Hebah Zaki, Alsakarneh, Asaad, Eneizan, Bilal, & Ngah, Abdul Hafaz. (2022). Employee Motivation, Job Satisfaction, Customer Satisfaction, and Firm Performance: the Moderating Role of Employee Empowerment. *Business: Theory and Practice*, 23(2), 357–364. <https://doi.org/10.3846/btp.2022.15316>
- Nasution, Muhammad Irfan, Fahmi, Muhammad, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, Muhammad Andi. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(5), 1–8. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Ningmabin, Peipkon Modesta, & Adi, Agung Nugroho. (2022). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 1(3), 259–268.
- Paais, Maartje, & Pattiruhu, Jozef R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Pancasila, Irwan, Haryono, Siswoyo, & Sulistyono, Beni Agus. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Pratama, Angga, Syamsuddin, Rahmi Andini, Ratnawati, Whina, Faisal, Rismanty, Vidya Amalia, & Sunarsi, Denok. (2021). The Influence Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, Motivation And Compensation On Mathematics School Teacher Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(3), 3679–3684. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i3.1649>
- Singgih, Eman, Iskandar, Joni, & Goestjahjanti, Francisca. (2020). The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Environment and Performance. *Solid State Technology*, 63(2s), 293–314.
- Singgih, Eman, Iskandar, Joni, Goestjahjanti, Francisca Sestri, Fahlevi, Mochammad, Nadeak, Multi, Fahmi, Khaerul, Anwar, Ridwan, Asbari, Masduki, & Purwanto, Agus. (2020). The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Environment and Performance. *Solid State Technology*, 63(2s), 293–314.
- Sugiarti, Endang. (2021). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Taheri, Rafia Hasan, Miah, Shipon, & Kamaruzzaman, Md. (2020). Impact of Working

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui
Kepuasan Kerja pada Industri Pembangkit Tenaga Listrik

- Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research (EJBMR)*, 5(6), 403–406. <https://doi.org/10.36713/epra4849>
- Tentama, Fatwa, Subardjo, & Dewi, Lharasati. (2020). The correlation between work motivation and job satisfaction of the academic staffs. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 2295–2297.
- Usman, Juanda, Sukmayuda, Dede Nuary, & Kurniawati, Sri. (2019). International Review of Management and Marketing Job Satisfaction and Employee Performance Shoes Industry in Tangerang Regency Banten Province. *International Review of Management and Marketing*, 9(1), 98–103.
- Waris, Siti Hardiyanti, Muis, Mahlia, & Munizu, Musran. (2020). The Effect of Incentives and Work Environment on Civil Service Performance and Job Satisfaction as Intervening Variables. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 3(4), 22–30. <https://doi.org/10.26487/hjabe.v3i4.375>
- Wulan, Cahya Widuri. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 3(1), 18–23.

Copyright holder:

Wiedy Fatika Putri Suhartono, Lia Amalia (2024)

First publication right:

Syntax Admiration

This article is licensed under:

