

## Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan CV. Dijawa Abadi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

**Yunita Ayu Maulidiyah**  
Universitas PGRI Semarang

**Ika Indriasari**  
Universitas PGRI Semarang

**Bayu Kurniawan**  
Universitas PGRI Semarang  
Alamat: Jl. Sidodadi Timur No.24, Karangtempel, Kota Semarang

Korespondensi penulis: [Yunitaayu752@gmail.com](mailto:Yunitaayu752@gmail.com)

**Abstract.** *This research was backgrounded by the efficiency of CV's production division. Dijawa Abadi is low compared to other divisions that are already included in the efficient division. Employee performance is the result of a process that refers to and is measured over a period of time based on predetermined terms and agreements. The purpose of this study is to determine the Effect of Motivation, Work Environment and Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable in CV. Dijawa Abadi, by taking a sample of respondents through alumni as many as 152 employees of the CV production department Dijawa Abadi. The number of samples was taken using sampling techniques using nonprobability sampling methods. Data analysis was carried out using the Partial Least Square (PLS) method using SmartPLS version 3 software. The results showed that Motivation, Work Environment and Compensation affect Employee Performance through Job Satisfaction.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini dilatar belakangi oleh efisiensi divisi produksi CV. Dijawa Abadi yang rendah dibandingkan dengan divisi lain yang sudah termasuk dalam divisi yang efisien. Kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di CV. Dijawa Abadi, dengan mengambil sampel responden melalui alumni sebanyak 152 karyawan bagian produksi CV. Dijawa Abadi. Jumlah sampel tersebut diambil menggunakan Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan caranonprobability sampling. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.

**Kata kunci:** Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.

## **LATAR BELAKANG**

Kinerja pegawai adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja pegawai menuntun perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Wilson Bangun (2017) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Kinerja dikaitkan dengan konsep kemampuan karena untuk perbaikan dalam meningkatkan kualitas yang terbaik. Kemampuan tersebut merupakan kapasitas seseorang didalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya (Schermerhorn, 2017). Menurut Dobre (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain, lingkungan kerja, kompensasi, motivasi, penilaian, kemampuan, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan.

Menurut Widodo (2017), Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Motivasi juga menjadi masalah yang kompleks. Tidak ada seperangkat petunjuk yang mudah dan dapat menjamin membangkitkan dan meningkatkan motivasi seseorang. Upaya meningkatkan dan mempertahankan motivasi memerlukan perjuangan tanpa henti bagi para pimpinan dan anggotanya. Dalam penelitian Susitiningrum, (2019) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyangkut individu atau karyawan terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan akan merasakan kepuasan kerja apabila apa yang mereka kerjakan selama ini menghasilkan suatu imbalan yang sesuai dan adil bagi mereka (Kurnia & Sari, 2017). Dalam penelitian (Viradiansyah, 2017) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor kinerja juga dapat disebabkan lingkungan kerja yang kondusif yang menimbulkan dampak positif berupa semangat kerja karyawan dalam kaitannya pencapaian

tujuan perusahaan. Rahmawanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua yang ada di sekitar karyawan baik itu secara fisik maupun non fisik yang bisa mempengaruhinya dalam melaksanakan semua pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Lingkungan kerja ada dua macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dalam penelitian (Yantu & Bokingo, 2022) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yaitu kompensasi dengan contoh kecil, imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017) kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi.

CV. Dijawa Abadi adalah produsen mebel yang berorientasi ekspor. Jenis produk yang dihasilkan adalah meja, kursi, almari, mirror. Perusahaan ini memproduksi barang-barangnya dengan memanfaatkan kekayaan alam yaitu berasal dari kayu yang diolah menjadi furniture. Seperti yang terjadi di industri pengolahan kayu yaitu CV. Dijawa Abadi tidak terlepas dari permasalahan sumber daya manusia. Keberhasilan yang dicapai CV. Dijawa Abadi ini tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang kompeten dan berpengalaman. Berhasil atau gagal suatu perusahaan bergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya (Rivai, 2017).

Efisiensi sebagai tanggung jawab organisasi, dimana organisasi harus dapat mencapai tujuannya secara optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari rendahnya kinerja karyawan bagian produksi CV. Dijawa Abadi pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1  
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi  
CV. Dijawa Abadi 2018-2021

No	Indikator	Tahun			
		2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)
1	Jumlah order produksi yang dapat dipenuhi sesuai skedul	10,00	14,72	14,23	10,23
2	Pemenuhan terhadap standar good manufacturing practices	15,00	9,50	9,00	8,00

3	Jumlah produk yang dihasilkan	36,25	39,20	34,16	32,16
4	Kesesuaian proses produksi dengan SOP	9,00	9,12	9,00	9,00
5	Jumlah laporan produksi yang dibuat tepat waktu	9,00	10,45	10,00	68,39
<b>Total</b>		<b>79,25</b>	<b>82,99</b>	<b>88,69</b>	<b>68,39</b>

*Sumber: Data Internal Bagian Produksi CV. Dijawa Abadi (2021)*

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan persentase penilaian kinerja karyawan bagian produksi di tahun 2018-2021 terdapat beberapa indikator yang mengalami fluktuatif namun cenderung menurun. Jumlah produk yang dihasilkan dari tahun 2018 sebesar 79,25%, lalu di tahun 2019 terjadi peningkatan sebesar 82,99%, namun di tahun 2021 jumlah produksi kembali menurun sebesar 68,39%. Menurut kepala divisi *Human Resouce* di CV. Dijawa Abadi, perusahaan menetapkan standar kategori untuk penilaian kinerja karyawan bagian produksi per tahunnya adalah Sangat Baik 90,00, Baik 80,00-89,99, Cukup 70,00-79,99, Kurang 60,00- 69,99. Di tahun 2018 hasil penilaian kinerja produksi sebesar 79,25% dalam kategori Cukup, kemudian di tahun 2019-2020 meningkat menjadi 82,99%- 88,69% dalam kategori Baik, tetapi terjadi penurunan di tahun 2021 menjadi 68,39% dalam kategori Cukup.

Pencapaian pada setiap kategori yang sudah ditetapkan perusahaan merupakan salah satu tolak ukur kerja setiap individu. Dengan demikian berdasarkan Tabel 1 di tahun 2021 mengindikasikan kategori karyawan berkinerja kurang. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala divisi *Human Resouce* menyatakan bahwa perusahaan sangat menyadari terjadinya penurunan dari tahun ke tahun yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Apabila hal ini dibiarkan maka akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Kinerja**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut Fahmi (2018) mengatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Lamatenggo (2017) kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.

#### **b. Indikator Kinerja**

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Menurut Wibowo (2017) ada beberapa indikator kinerja, yaitu:

- Tujuan, tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- Standar, standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak akan dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai.
- Umpan Balik, umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan "*real goals*" atau tujuan sebenarnya.
- Alat atau Sarana, alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan.

## **2. Motivasi**

### **a) Pengertian Motivasi**

Menurut Robbert Heller dalam Wibowo (2017) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Wibowo (2017)).

### **b) Indikator Motivasi Kerja**

Lamatenggo (2017) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah:

- 1) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan
- 2) Prestasi yang dicapai
- 3) Pengembangan diri
- 4) Kemandirian dalam bertindak.

## **3. Lingkungan Kerja**

### **a) Pengertian Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja merupakan keadaan sosial, psikis & materi, yang berada di sekitar tempat dimana karyawan dipekerjakan. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi sarana dan prasarana serta hubungan interaksi sosial antar karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja secara global dengan hasil maksimal (Arianto 2018).

Handoko dalam Wibowo (2017) menyatakan bahwa, penciptaan lingkungan yang sehat secara tidak langsung akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas.

**b) Indikator Lingkungan kerja**

Sedarmayanti dalam (Latif & Ismail, 2022) mengungkapkan bahwa indikator yang berkaitan dengan lingkungan organisasi untuk mendukung keberhasilan dan kemajuan perusahaan yaitu hubungan kerja, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan, siklus udara, serta keamanan, yang akan dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Hubungan Kerja.
- 2) Tingkat Kebisingan.
- 3) Peraturan Kerja
- 4) Penerangan
- 5) Siklus Udara

**4. Kompensasi**

**a) Pengertian Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Handoko (2017) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

**b) Indikator Kompensasi**

Menurut Simamora (2019) indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Upah dan Gaji
- 2) *Insentif*
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

## **5. Kepuasan Kerja**

### **a) Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Colquitt dalam Wibowo (2017) menyatakan kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan tersebut.

### **b) Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (2016) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Promosi
- 3) Pengawasan
- 4) Rekan Kerja
- 5) Kondisi Kerja

## **1. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian Susitiningrum (2019) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Sugiono, Efendi, & Al-Afgani, 2021) juga menyatakan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja.

H1: Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

## **2. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Nitisemito (2010) dalam Nugroho (2016), mendefinisikan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai.

Hasil penelitian (Yantu & Bokingo, 2022) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu dalam penelitian (Irwan & Irfan, 2021) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

### **3. Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengertian kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Kadar Nurjaman, 2017). Pemberian kompensasi bertujuan untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhannya. Jika kompensasi yang diberikan sebanding dengan beban yang diberikan pada karyawan, maka kinerja karyawan dapat meningkat.

Hasil penelitian Murty & Hudiwinarsih (2017) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Dwianto & Purnamasari, 2019) juga menyatakan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja.

H3: Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

### **4. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyangkut individu atau karyawan terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan akan merasakan kepuasan kerja apabila apa yang mereka kerjakan selama ini menghasilkan suatu imbalan yang sesuai dan adil bagi mereka (Kurniasari, 2017).

Hasil penelitian (Rahmawani & Syahrial, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu dalam penelitian (Sugiono, Efendi, & Al-Afgani, 2021) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H4: Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

### **5. Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2017) Motivasi yang diberikan kepada karyawan menyebabkan semangat kerja untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materiil maupun nonmateriil yang diperolehnya sebagai imbalan balas jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Apabila materiil dan nonmateriil yang diterimanya semakin memuaskan, semangat kerja seseorang akan semakin meningkat.

Hasil penelitian (Rahmawani & Syahrial, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu dalam penelitian (Sugiono, Efendi,



& Al-Afgani, 2021) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

H5: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja.

#### **6. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik sangat diharapkan oleh karyawan untuk bekerja secara maksimal, begitu pula sebaliknya jika lingkungan sekitar buruk, maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja (Anas, 2018).

Hasil penelitian (Rahmawani & Syahrial, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu dalam penelitian (Sugiono, Efendi, & Al-Afgani, 2021) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

H6: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja.

#### **7. Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Kompensasi yang diberikan secara tepat waktu akan memberikan kepuasan yang lebih terhadap karyawan karena ia merasa haknya sebagai karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan. Suwatno & Priansa (2017) menyatakan bahwa jika karyawan merasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, akan mengakibatkan hal-hal yang bersifat negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan misalnya, terjadi pemogokan kerja dan unjuk rasa.

Tujuan umum dari kompensasi ini yaitu untuk mempertahankan, menarik, dan memotivasi karyawan (Octaviane, 2018). Sehingga dengan pemberian kompensasi secara tepat akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya.

H7: Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja.

#### **8. Pengaruh Motivasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Motivasi dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan melalui kepuasan kerja terlebih dahulu. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suwardi dan Utomo (2017) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung mempunyai kinerja yang tinggi terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Murti dan Srimulyani (2018) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja dan kepuasan

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai.

H8: Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

### **9. Pengaruh Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut Pushpakumari (2018), karyawan yang puas memiliki hasil yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan. Ciri-cirinya adalah karyawan akan cenderung untuk bekerja dengan cepat dan kesalahan dalam bekerja berkurang sehingga kinerja karyawan meningkat. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, membuat karyawan semakin bekerja keras dan lebih cenderung meningkatkan kinerja sehingga meningkatkan keuntungan perusahaan untuk jangka waktu yang panjang (Kahya, 2017).

Hasil penelitian (Yantu & Bokingo, 2022) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Rahman & Anwar, 2022) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (Irwan & Irfan, 2021) terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

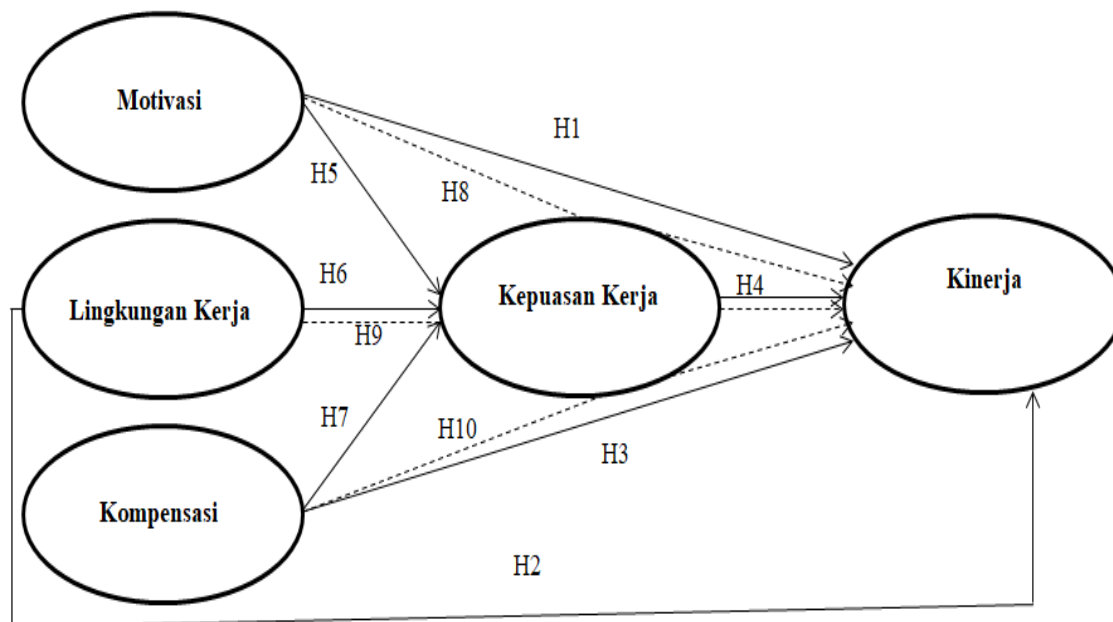
H9: Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

### **10. Pengaruh Kompensasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

(Perkasa et al., 2019) mengemukakan bahwa kompensasi yang diberikan suatu perusahaan ataupun lembaga kepada karyawan yang bekerja akan memiliki suatu berpengaruh bernilai positif dan pengaruh tersebut merupakan suatu pengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan jika kompensasi yang diberikan mengalami suatu peningkatan maka kinerja karyawan juga akan selaras dalam kaitannya mengalami peningkatan.

Hasil penelitian Murty & Hudiwinarsih (2017) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Arifudin, 2019) Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Dwianto & Purnamasari, 2019) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H10: Kepuasan Kerja Memediasi pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 1 Kerangka Pikir

## **METODE PENELITIAN**

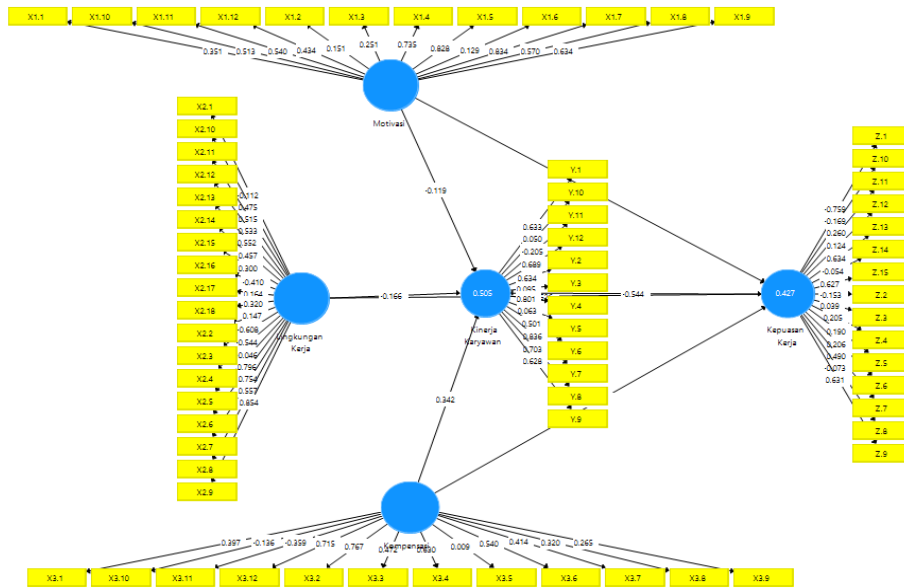
Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis. Teknik pengambilan sampel dari populasi tak terhingga dan tidak jelas dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling*. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi CV Dijawa Abadi dengan jumlah 152 karyawan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

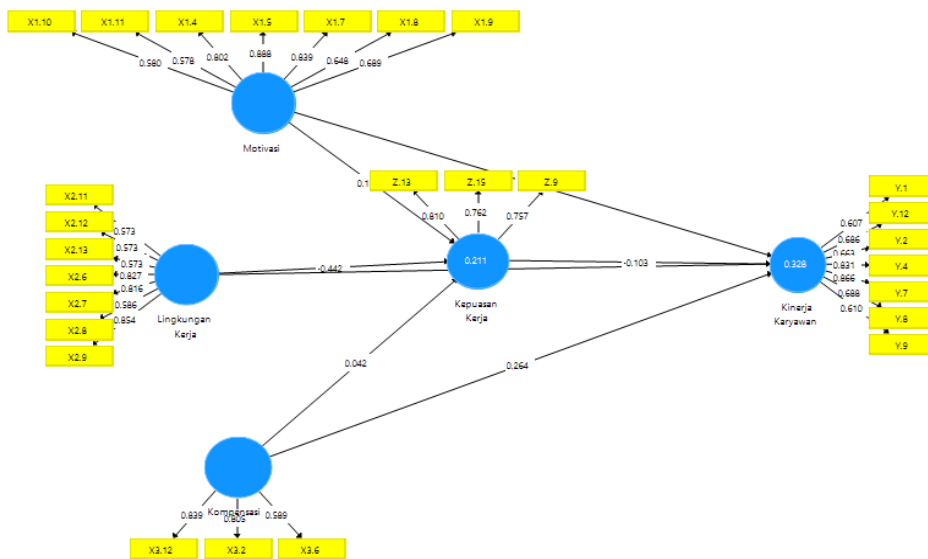
### **1. Skema Model Partial Least Square (PLS)**

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis *Partial Least Square (PLS)* dengan program *smart PLS 3.0*. Berikut ini adalah sekema model program PLS yang diujikan:

**Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan CV. Dijawa Abadi  
Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**



Gambar 2 Outer Model



Gambar 3 Inner Model

## 2. Evaluasi Outer Model

### a. Convergen Validity

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,5. Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 2  
Outer Loading

Indikator	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Motivasi
X1.1					0,351
X1.10					0,513
X1.11					0,540
X1.12					0,434
X1.2					0,151
X1.3					0,251
X1.4					0,735
X1.5					0,828
X1.6					0,129
X1.7					0,834
X1.8					0,570
X1.9					0,634
X2.1				-0,112	
X2.10				0,475	
X2.11				0,515	
X2.12				0,533	
X2.13				0,552	
X2.14				0,457	
X2.15				0,300	
X2.16				-0,410	
X2.17				0,164	
X2.18				0,320	
X2.2				0,147	
X2.3				-0,608	
X2.4				-0,544	
X2.5				-0,046	
X2.6				0,796	
X2.7				0,754	
X2.8				0,557	
X2.9				0,854	
X3.1			0,397		
X3.10			-0,136		
X3.11			-0,359		
X3.12			0,715		
X3.2			0,767		
X3.3			0,472		
X3.4			0,630		
X3.5			0,009		
X3.6			0,540		
X3.7			0,414		
X3.8			0,320		
X3.9			0,265		
Y.1		0,633			

Indikator	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Motivasi
Y.10		0,050			
Y.11		-0,205			
Y.12		0,689			
Y.2		0,634			
Y.3		0,095			
Y.4		0,801			
Y.5		0,063			
Y.6		0,501			
Y.7		0,836			
Y.8		0,703			
Y.9		0,628			
Z.1	-0,759				
Z.10	-0,169				
Z.11	0,260				
Z.12	0,124				
Z.13	0,634				
Z.14	-0,054				
Z.15	0,627				
Z.2	-0,153				
Z.3	0,039				
Z.4	0,205				
Z.5	0,190				
Z.6	0,206				
Z.7	0,490				
Z.8	-0,073				
Z.9	0,631				

Tabel 2 diatas menjelaskan bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* > 0,5. Menurut Chin seperti yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*. Data di atas menunjukkan masih terdapat indikator variabel yang nilai *outer loading* < 0,5, sehingga indikator lebih baik di eliminasi untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### 3. Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator:

Tabel 3  
*Cross Loading*

Indiaktor	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Motivasi
X1.10					0,596
X1.11					0,592
X1.4					0,798
X1.5					0,885
X1.7					0,830
X1.8					0,635
X1.9					0,693
X2.11				0,577	
X2.12				0,574	
X2.13				0,571	
X2.6				0,828	
X2.7				0,814	
X2.8				0,586	
X2.9				0,854	
X3.12			0,845		
X3.2			0,794		
X3.6			0,602		
Y.12		0,699			
Y.1		0,607			
Y.2		0,638			
Y.4		0,849			
Y.7		0,873			
Y.8		0,704			
Y.9		0,622			
Z.13	0,810				
Z.15	0,764				
Z.9	0,755				

*Sumber: Output smart PLS 3.0.*

Tabel 3 di atas menunjukkan masih terdapat indikator variabel yang nilai *outer loading* > 0,5, sehingga indikator valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *average variant extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,5 untuk model yang baik.

Tabel 4  
*Average Variant Extracted (AVE)*

<b>Indikator</b>	<b>VIF</b>
X1.10	2,912
X1.11	3,389
X1.4	4,242
X1.5	5,298
X1.7	2,617
X1.8	1,733
X1.9	1,486
X2.11	1,454
X2.12	1,630
X2.13	1,393
X2.6	2,187
X2.7	2,304
X2.8	1,431
X2.9	2,772
X3.12	1,372
X3.2	1,205
X3.6	1,290
Y.12	1,494
Y.2	1,438
Y.4	3,423
Y.7	3,891
Y.8	1,517
Y.9	1,335
Z.13	1,495
Z.15	1,238
Z.9	1,339

*Sumber: Output smart PLS 3.0.*

Tabel 4 diatas menjelaskan bahwa nilai AVE variabel  $> 0,5$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

#### **4. Composite Reliability**

*Composite Reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai *composite reliability*  $> 0,6$ . Berikut ini adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:



Tabel 5  
Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,672	0,671	0,820	0,603
Kinerja Karyawan	0,827	0,844	0,875	0,544
Kompensasi	0,649	0,690	0,795	0,569
Lingkungan Kerja	0,823	0,880	0,865	0,487
Motivasi	0,846	0,877	0,885	0,528

Sumber: Output smart PLS 3.0.

Tabel 5 diatas menjelaskan bahwa nilai composite reliability semua variabel penelitian > 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

## 5. Uji Path Coefficient

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Sedangkan *coefficient determination (R-Square)* digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 6  
Path Coefficient

Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja	-	0,083
Kinerja Karyawan	-	-
Kompensasi	0,046	0,233
Lingkungan Kerja	0,444	0,283
Motivasi	0,114	0,191

Sumber: Output smart PLS 3.0.

Berdasarkan skema inner model yang telah ditampilkan di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* terbesar ditunjukkan dengan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,083 termasuk dalam kategori lemah. Kemudian pengaruh terbesar kedua adalah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,444 termasuk dalam kategori sedang.

## 6. Uji Keباikan Model (*Goodness of Fit*)

Chin menyebutkan hasil R2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika

hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19 – 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 7  
Nilai *R-Square*

	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
Kepuasan Kerja	0,210	0,194
Kinerja Karyawan	0,326	0,307

*Sumber: Output smart PLS 3.0.*

Tabel 7 diatas menjelaskan bahwa nilai *R-Square* untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 0,210. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas sebesar 21% termasuk dalam kategori lemah. *R-Square* untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 0,307. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas sebesar 30,7% termasuk dalam kategori lemah.

## 7. Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *Total Indirect Effects* < 0,05. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui inner model:

Tabel 8  
*Total Indirect Effects*

<b>Variabel</b>	<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi-> Kinerja Karyawan	0,004	Signifikan
Kompensasi-> Kinerja Karyawan	0,037	Signifikan
Lingkungan Kerja-> Kinerja Karyawan	0,010	Signifikan
Kepuasan Kerja-> Kinerja Karyawan	0,083	Tidak Signifikan
Motivasi-> Kepuasan Kerja	0,114	Tidak Signifikan
Kompensasi-> Kepuasan Kerja	0,046	Signifikan
Lingkungan Kerja-> Kepuasan Kerja	0,444	Tidak Signifikan

*Sumber: Output smart PLS 3.0.*

Berikut hasil analisis *Total Indirect Effects* atau pengaruh secara langsung dalam tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

**a) Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa sigifikan untuk variabel Motivasi sebesar 0,004. Nilai *value* 0,004 lebih kecil dari  $< 0,05$  maka hipotesis 1 diterima ( $H_a$  diterima). Dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**b) Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa sigifikan untuk variabel Kompensasi sebesar 0,037. Nilai *value* 0,037 lebih kecil dari  $< 0,05$  maka hipotesis 2 diterima ( $H_a$  diterima). Dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**c) Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa sigifikan untuk variabel Lingkungan kerja sebesar 0,010. Nilai *value* 0,010 lebih kecil dari  $< 0,05$  maka hipotesis 3 diterima ( $H_a$  diterima). Dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**d) Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa sigifikan untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,083. Nilai *value* 0,083 lebih besar dari  $> 0,05$  maka hipotesis 4 diterima ( $H_a$  ditolak). Dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**e) Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa sigifikan untuk variabel Motivasi sebesar 0,114. Nilai *value* 0,114 lebih besar dari  $> 0,05$  maka hipotesis 5 diterima ( $H_a$  ditolak). Dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

**f) Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa sigifikan untuk variabel Kompensasi sebesar 0,046. Nilai *value* 0,046 lebih kecil dari  $< 0,05$  maka hipotesis 6 diterima ( $H_a$  diterima). Dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

**g) Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,444. Nilai *value* 0,444 lebih besar dari  $> 0,05$  maka hipotesis

7 diterima ( $H_a$  ditolak). Dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Selanjutnya uji mediasi secara tidak langsung pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Total Specific Indirect Effects*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *Specific Indirect Effects*  $< 0,05$ . Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui inner model:

Tabel 9  
*Total Specific Indirect Effects*

Hubungan	Specific Indirect Effects
Motivasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,010
Kompensasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,004
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,037

*Sumber: Output smart PLS 3.0.*

- a) Berdasarkan hasil penelitian dapat ditunjukkan bahwa secara tidak langsung terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dilihat melalui nilai signifikan pada tabel 4.8 yaitu sebesar 0,010 yang telah memenuhi syarat nilai  $< 0,05$ . maka hipotesis 8 diterima ( $H_a$  ditolak)
- b) Berdasarkan hasil penelitian dapat ditunjukkan bahwa secara tidak langsung terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dilihat melalui nilai signifikan pada tabel 4.8 yaitu sebesar 0,004 yang telah memenuhi syarat nilai  $< 0,05$ . maka hipotesis 9 diterima ( $H_a$  ditolak)
- c) Berdasarkan hasil penelitian dapat ditunjukkan bahwa secara tidak langsung terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dilihat melalui nilai signifikan pada tabel 4.8 yaitu sebesar 0,037 yang telah memenuhi syarat nilai  $< 0,05$ . maka hipotesis 10 diterima ( $H_a$  ditolak)

## PEMBAHASAN

### 1. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa signifikan untuk variabel Motivasi sebesar 0,004. Nilai *value* 0,004 lebih kecil dari  $< 0,05$  maka hipotesis diterima ( $H_a$  diterima). Dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **2. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa sigifikan untuk variabel Lingkungan kerja sebesar 0,010. Nilai *value* 0,010 lebih kecil dari  $< 0,05$  maka hipotesis diterima ( $H_a$  diterima). Dapat disimpulkan bahwa secara langung variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **3. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa sigifikan untuk variabel Kompensasi sebesar 0,037. Nilai *value* 0,037 lebih kecil dari  $< 0,05$  maka hipotesis diterima ( $H_a$  diterima). Dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **4. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa sigifikan untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,083. Nilai *value* 0,083 lebih besar dari  $> 0,05$  maka hipotesis diterima ( $H_a$  ditolak). Dapat disimpulkan bahwa secara langung variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## **5. Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa sigifikan untuk variabel Motivasi nilai *value* 0,114 lebih besar dari  $> 0,05$  Dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

## **6. Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa sigifikan untuk variabel Kompensasi nilai *value* 0,046 lebih kecil dari  $< 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

## **7. Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa sigifikan untuk variabel Lingkungan Kerja nilai *value* 0,444 lebih besar dari  $> 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

#### **8. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dilihat melalui nilai signifikan yaitu sebesar 0,010 yang telah memenuhi syarat nilai  $< 0,05$ .

#### **9. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dilihat melalui nilai signifikan pada tabel 4.8 yaitu sebesar 0,037 yang telah memenuhi syarat nilai  $< 0,05$ .

#### **10. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dilihat melalui nilai signifikan yaitu sebesar 0,004 yang telah memenuhi syarat nilai  $< 0,05$ .

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di CV. Dijawa Abadi sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila semakin baik lingkungan kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila semakin tinggi kompensasi karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

4. Hasil penelitian menunjukkan secara langsung variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya motivasi karyawan tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila semakin tinggi kompensasi karyawan maka semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingginya motivasi karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagai mediasi mempengaruhi kinerja karyawan.
9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingginya kepuasan kerja karyawan sebagai mediasi mempengaruhi kinerja karyawan.
10. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi kompensasi dapat mempengaruhi tingginya kepuasan kerja karyawan sebagai mediasi mempengaruhi kinerja karyawan.

## **SARAN**

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini diantara lain adalah:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai.

2. Perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan membangun iklim komunikasi menjadi lebih terbuka, mendukung dan tetap memberikan perhatian pada tujuan kinerja yang tinggi. Antar sesama pegawai harus menjaga sikap dalam berkomunikasi, hendaknya pembicaraan mengedepankan saling pengertian, saling menjaga dan menghormati sehingga komunikasi selalu berjalan lancar, tepat sasaran dan tidak melukai perasaan satu sama lain.
3. Perlu diberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada organisasi. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga pegawai dapat terus terpacu dalam bekerja. Bentuk penghargaan lain dapat diberikan berupa pemberian kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan formal maupun informal sehingga pegawai terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai dan akan menjadi nilai tambah bagi pegawai yang bersangkutan serta bagi institusi tersebut.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anas, K. (2018). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt. karya mitra muda. *Jurnal Manajemen*, 034(1), 1–11.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pegawai, *jurnal economia* Vol. 9, No.1.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (Pt. Gm). *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, Volume 3 No. 2 .
- Bangun, Wilson. 2017. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Dobre Ovidiu Iluita. 2018. “Employee Motivation and Organizational Performance”. *Review of Applied Socio-Economic Research*.
- Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 2 No 2.
- Fahmi, Irham. 2018. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Kinerja.



- Kurnia, Sari Novira 2017. “Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan”. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 15, No. 2.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta, II(1), 32–39.
- Latif, N., & Ismail, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *Journal Of Management & Business*.
- Luthans, Fred. 2016. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Murti dan Hudiwinarsih. 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen Organiasial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. Volume 2.
- Murti, Harry dan Veronika Agustini Srimulyani. 2018. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemoderasi Kepuasan Kerjapada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Vol 1 No. 1*.
- Nurjaman, Kadar. (2017). Manajemen Personalia. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Oktaviane, Fischa., 2018. “Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang”, *Jurnal Menajemen, Vol 2, No1*.
- Priansa, Donni Juni. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Rahman, F., & Anwar. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar. *Journal Of Management , 39 - 46*.
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 27-40*.
- Rahmawati, Nela Pima. dkk. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 2*.
- Schermerhorn, J. 2017. *Organizational Behaviour*. Hoboken : John Wiley and Sons.
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi), Vol. 5 No. 1*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

- Susitiningrum, Noeria, dkk. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Njonja Meneer Semarang. Skripsi. Universitas Negeri Diponegoro.
- Suardi dan Joko Utomo. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati), Analisis Manajemen Vol. 5 No.
- Uno, Hamzah.B, dan Nina Lamatenggo. 2017. Teori Kinerja Dan Pengukurannya. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Virdiansyah, Indra Kurniawan. 2017. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang). Diponegoro Journal of Social and Politic, Hal. 1-12.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yantu, I., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pg Tolangohula Gorontalo. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, Vol 5. No 1.