

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN REWARD
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SUKA MELAJU**

***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND GIVING REWARDS ON
EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS AN
INTERVENING VARIABLE AT PT. SUKA MELAJU***

Nia Nadilla¹, Yusvi Diana², Ai Elis Karlinda³, Lusiana⁴
^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia
email: nianadilla@upiypk.ac.id

ABSTRAK

PT. Suka Melaju merupakan distributor resmi pelumas Pertamina, distributor eksklusif Enduro, distributor eksklusif Fastron di wilayah Sumatera Barat yang harus memaksimalkan kinerja karyawan untuk menjaga performa perusahaan. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pemberian reward terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Suka Melaju. Sampel pada penelitian ini diambil dengan metode sampel jenuh. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 76 orang. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS). Untuk uji hipotesis digunakan yaitu Path Coefficient yaitu pengujian yang dilakukan untuk melihat pengaruh langsung dan Indirect Effect merupakan pengujian yang bertujuan untuk melihat pengaruh tidak langsung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 2) pemberian reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Pemberian reward berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 6) Kepuasan Kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 7) Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh pemberian reward terhadap karyawan. Maka hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan Ilmu Manajemen, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, melalui pendekatan aspek lingkungan kerja, pemberian reward, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dan penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi pimpinan dan karyawan PT. Suka Melaju.

Keywords : lingkungan kerja, pemberian reward, kinerja karyawan, kepuasan kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment and reward on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at PT. Suka Melaju. The sample in this study was taken using the saturated sample method. The number of samples used were 76 people. The analytical method used is Structural Equation Modeling (SEM) Analysis with Partial Least Square (PLS). To test the hypothesis, the Path Coefficient is used, namely the test carried out to see the direct effect and the Indirect Effect, which is a test that aims to see the indirect effect. The results of this study indicate that: 1) The work environment has a positive and insignificant effect on job satisfaction at PT. Suka Melaju 2) giving rewards has a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Suka Melaju. 3) The work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Suka Melaju. 4) Giving rewards has a negative and insignificant effect on the performance of employees at PT. Suka Melaju. 5) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at PT. Suka Melaju 6) Job Satisfaction mediates the influence of the work environment on employee performance at PT. Suka Melaju 7) Job Satisfaction does not mediate the effect of giving rewards to employees at PT. Suka Melaju.

Keywords: work environment, giving rewards, employee performance, job satisfaction.

PENDAHULUAN

Salah satu aset terpenting yang dimiliki suatu perusahaan adalah karyawan dalam perusahaan itu sendiri, sehingga pengelolaan

karawan harus benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan tantangan perusahaan di masa depan, agar dapat menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan secara maksimal. perusahaan yang

baik akan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawan, selaras dengan output yang dicapai perusahaan. perusahaan yang baik dapat diindikasikan melalui kinerja dan output yang dihasilkan. Dalam sebuah perusahaan, karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, karena karyawan nantinya akan mampu menggerakkan seluruh komponen yang berada pada perusahaan, oleh sebab itu sebuah perusahaan dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Maka dalam suatu perusahaan pemerintah dituntut untuk memiliki karyawan yang handal dan berkinerja tinggi. Dengan demikian, diharapkan nantinya karyawan dapat bekerja secara maksimal dan berdaya guna bagi kepentingan pemerintah maupun masyarakat (Sedarmayanti, 2017).

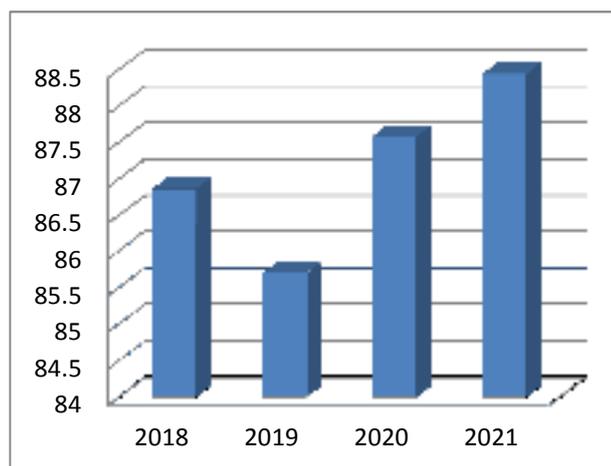
Setiap instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan instansi atau perusahaan terdiri dari elemen para pelaku/karyawan yang nantinya memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan sendiri-sendiri maupun berkelompok dengan tujuan akhirnya yaitu untuk efisiensi dan mengoptimalkan pencapaian tujuan yang akan dicapai. Karyawan yang melaksanakan pekerjaan ini sangat mempengaruhi kinerja dalam suatu instansi, ini dikarenakan karyawan merupakan asset utama bagi setiap kegiatan operasional dan sangat berperan aktif dalam tercapai atau tidaknya suatu tujuan instansi. Menurut (Agus et al., 2019) kinerja karyawan di dalam setiap perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga dapat dikatakan kinerja adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidak suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut (Rahmani, 2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Dimensi dari kinerja adalah kualitas, kuantitas dan dapat tidaknya diandalkan. Menurut (Sari, 2018)

kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut (Nisusmiati, 2018) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan pada setiap perusahaan, kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, sasaran kerja dan kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya. Menurut (Adha et al., 2019) kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Pendapat lain menurut (Munawar, 2019) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya".

Dari teori-teori tersebut disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau proses yang dihasilkan oleh karyawan dengan beberapa aspek yang telah disepakati untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, yang mana kinerja ini menjadi sangat penting karena akan memberikan dampak yang sangat berarti pada sebuah perusahaan.

PT. Suka Melaju merupakan distributor resmi pelumas Pertamina, distributor eksklusif Enduro, distributor eksklusif Fastron di wilayah Sumatera Barat. Kinerja karyawan PT. Suka Melaju dijelaskan pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Data Penilaian Kinerja

Pada grafik 1.1 di atas terlihat fluktuasi tingkat kinerja karyawan PT. Suka Melaju tahun 2018 sampai dengan 2021 dengan nilai prestasi kerja pada tahun 2018 sebesar 86,86, nilai prestasi kerja pada tahun 2019 sebesar 85,69, nilai prestasi kerja pada tahun 2020 sebesar 87,58 dan nilai prestasi kerja pada tahun 2021 sebesar 88,44. Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan PT. Suka Melajupada tahun 2018 ke 2019 sebesar 1,17%, pada tahun 2020 mengalami peningkatan nilai prestasi kerja sebesar 1,89%, pada akhir tahun 2021 mengalami peningkatan lagi sebesar 0,86%.

Penulis menilai fenomena ini didasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dengan belum optimalnya kinerja karyawan pada tahun 2019 yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, pemberian reward dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas profesinya dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi tinggi dengan sarana penunjang berupa bekal pengetahuan yang dimiliki.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka akan membuat karyawan kurang betah dan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya (Supriyanto & Mukzam, 2018).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Adha et al., 2019).

Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja

non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua hal yang berwujud dan berada dilingkungan kerja serta secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi karyawannya, sedangkan lingkungan kerja non fisik ialah segala sesuatu yang berhubungan dengan hubungan pekerjaan, maksudnya adalah hubungan pekerjaan dengan pimpinan, hubungan pekerjaan dengan sesama teman kerja, dan juga dengan bawahan, Sedarmayanti dalam (Kristianti, 2017).

Lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Adha et al., 2019). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan.

Pemberian reward tidak hanya untuk mempertahankan karyawan, tetapi juga untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Dengan memberikan reward kepada karyawan dapat mendorong karyawan untuk memiliki perilaku dan sikap yang lebih positif dalam bekerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Susanto, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh (Adhan et al., 2019) menyatakan secara positif dan signifikan bermakna jika nilai kepuasan kerja dosen tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas

maka peneliti tertarik untuk mengambil judul tentang Pengaruh lingkungan kerja dan pemberian reward terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Suka Melaju.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Suka Melaju. Sampel dan populasi dalam penelitian ini berjumlah 76 orang. Dalam penelitian ini menggunakan analisis data pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan metode analisis yang powerful karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Penelitian ini menggunakan PLS sebagai teknik analisis data dengan Software Smart PLS 3.0. Metode PLS mempunyai keunggulan tersendiri diantaranya : data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar.

Evaluasi Model Pengukuran Outer Model

Model pengukuran dengan indikator reflektif dievaluasi dengan tiga kriteria, yaitu convergent validity, discriminant validity dari indikator nya dan composite reliability.

Evaluasi Model Pengukuran Inner Model

a. R-Square (R2)

Pengukuran Inner Model dalam PLS 3.0 dievaluasi dengan menggunakan R2 melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruk endogen dari konstruk eksogen. Nilai R2 juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi

variabel terikat. hasil R2 sebesar > 0,67

mengindikasikan bahwa model dikategorikan baik. Hasil R2 diantara 0,33 dan 0,67 mengindikasikan bahwa model dikategorikan moderat. Sedangkan Hasil R2 sebesar < 0,33 mengindikasikan bahwa model dikategorikan lemah (Alfa et al., 2017).

b. Uji Hipotesis

Alfa et al., (2017), mengatakan uji hipotesis melihat signifikansi pengaruh variabel terhadap variabel yang lain dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistik. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output Path Coefficient dan Indirect Effect pada smart PLS 3.0, uji ini menggunakan algoritma bootstrapping. Path Coefficient untuk menilai pengaruh langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu dan Indirect Effect untuk menilai pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu melalui konstruk intervening. Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan menggunakan nilai alpha 5% dan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1,99. Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis, sebagai berikut :

-Ha diterima H0 ditolak jika t-statistik > 1,99 dan p-value < 0,05

-H0 diterima Ha ditolak jika t-statistik < 1,99 dan p-value > 0,05

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan analisis deskriptif untuk menjawab tujuan pertama sampai dengan ketiga pada latar belakang di atas. Untuk menjawab tujuan keempat dilakukan analisis verifikasi menggunakan *path analysis* dengan perhitungan statistik dan pengujian hipotesis. Penentuan sampel menggunakan *non-probability sampling*, yaitu *purposive sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai Outer Loadings Variabel Kinerja Karyawan

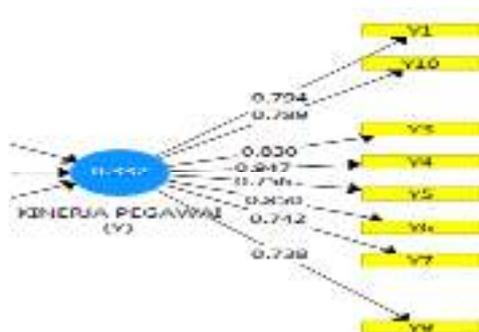
Tabel 1. Nilai Outer Loadings Variabel Kinerja Karyawan

Uraian	(O)	(STDEV)	T.St	Ket
Y1 -> KP	0.794	0.070	11.370	Valid
Y3 -> KP	0.830	0.046	18.075	Valid
Y4 -> KP	0.947	0.013	71.780	Valid
Y5 -> KP	0.756	0.064	11.888	Valid
Y6 -> KP	0.850	0.065	13.057	Valid
Y7 -> KP	0.742	0.104	7.128	Valid
Y9 -> KP	0.738	0.088	8.338	Valid
Y10 -> KP	0.789	0.060	13.155	Valid

Dari Tabel 2. di atas, terlihat semua item pernyataan variabel kinerja karyawan telah memiliki nilai convergent validity atau nilai original sample estimate di atas nilai 0,5 dan dengan nilai t statistik atau t-hitung di atas 1,99 pada kesalahan menolak data sebesar 5%. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel kinerja karyawan dalam penilaian hipotesis.

Penilaian Outer Model dengan Convergent Validity untuk Variabel Kinerja Karyawan

Penelitian variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dijelaskan oleh 8 butir pernyataan yang telah teruji pada uji coba angket yang sebelumnya dilakukan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan kinerja karyawan. Pengujian outer model bertujuan untuk melihat korelasi antara score item atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai convergent validity diatas 0,5. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari SmartPLS :

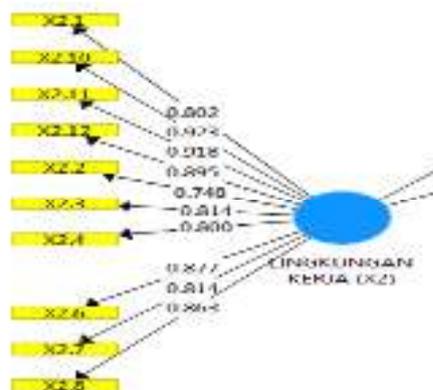


Gambar 2. Hasil Outer Model

Berdasarkan hasil pengujian outer model data dengan menggunakan SmartPLS, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel kinerja karyawan sebagaimana yang terlihat pada gambar 2. Secara umum telah ditemukan nilai Convergent validity yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai convergent validity di atas 0,5. Untuk menentukan tingkat kelayakan model dan validitas seluruh item pernyataan, dapat dilihat

juga dengan memperhatikan nilai t-statistiknya atau t-hitung masing-masing dari item pernyataan. Dimana jika nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,99 dengan toleransi kesalahan data 5% maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,99 dengan toleransi kesalahan data 5% maka item tersebut dinyatakan tidak valid (G. B. Saputro & Siagian, 2017).

Penilaian Outer Model dengan Convergent Validity untuk Variabel Lingkungan Kerja



Gambar 3. Hasil Outer Model Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian outer model data dengan menggunakan SmartPLS, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel lingkungan kerja sebagaimana yang terlihat pada gambar 4.4. Secara umum telah ditemukan nilai Convergent validity yang layak atau valid, dimana masing-masing item

pernyataan yang ada telah memiliki nilai convergent validity di atas 0,5. Untuk menentukan tingkat kelayakan model dan validitas seluruh item pernyataan, dapat dilihat juga dengan memperhatikan nilai t-statistiknya atau t-hitung masing-masing dari item pernyataan. Dimana jika nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel sebesar

1,99 dengan toleransi kesalahan data 5% maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,99 dengan toleransi kesalahan data 5% maka

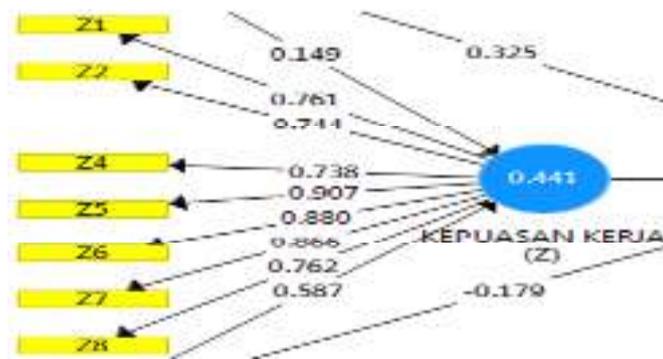
item tersebut dinyatakan tidak valid (G. B. Saputro & Siagian, 2017). Berikut nilai outer model masing-masing item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja pada Tabel 3.

Uraian	(O)	STDEV	T St.	Ket.
X2.1 -> LK	0.802	0.072	11.143	Valid
X2.2 -> LK	0.748	0.093	8.060	Valid
X2.3 -> LK	0.814	0.064	12.788	Valid
X2.4 -> LK	0.800	0.077	10.439	Valid
X2.6 -> LK	0.877	0.034	25.675	Valid
X2.7 -> LK	0.814	0.074	11.015	Valid
X2.8 -> LK	0.863	0.042	20.564	Valid
X2.10 -> LK	0.923	0.022	42.839	Valid
X2.11 -> LK	0.918	0.022	41.479	Valid
X2.12 -> LK	0.895	0.035	25.461	Valid

Dari Tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel lingkungan kerja telah memiliki nilai convergent validity atau nilai original sample estimate di atas nilai 0,5 dan dengan nilai t statistik atau t-hitung di atas 1,99 pada kesalahan menolak data sebesar 5%. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah

memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel lingkungan kerja dalam penilaian hipotesis.

Penilaian Outer Model dengan Convergent Validity untuk Variabel Kepuasan Kerja



Gambar 4. Hasil Outer Model Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian outer model data dengan menggunakan SmartPLS, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel kepuasan kerja sebagaimana yang terlihat pada gambar 4.5. Secara umum telah ditemukan nilai Convergent validity yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai convergent validity di atas 0,5. Untuk menentukan tingkat kelayakan model dan validitas seluruh item pernyataan, dapat dilihat juga dengan

memperhatikan nilai t-statistiknya atau t-hitung masing-masing dari item pernyataan. Dimana jika nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,99 dengan toleransi kesalahan data 5% maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,99 dengan toleransi kesalahan data 5% maka item tersebut dinyatakan tidak valid (G. B. Saputro & Siagian, 2017). Berikut nilai outer model masing-masing item pernyataan untuk variabel religiusitas pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Nilai Outer Loadings Variabel Kepuasan Kerja

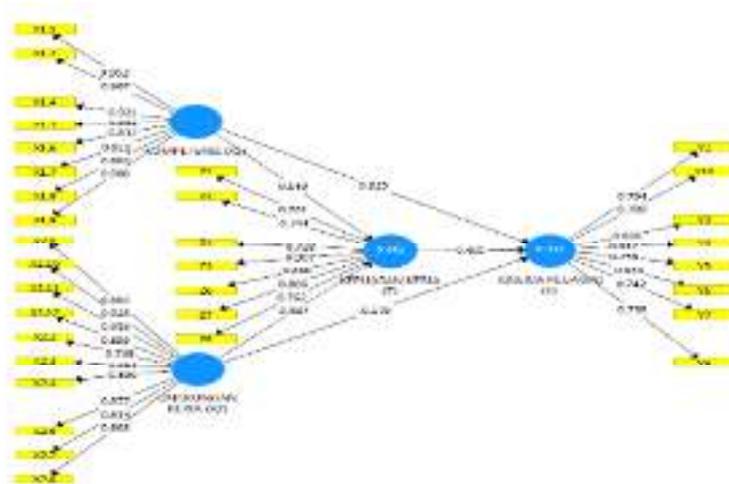
Uraian	(O)	STDEV	T St.	Ket.
Z1 -> KK	0.761	0.068	11.205	Valid
Z2 -> KK	0.744	0.062	11.923	Valid
Z4 -> KK	0.738	0.062	11.936	Valid
Z5 -> KK	0.907	0.024	38.210	Valid
Z6 -> KK	0.880	0.048	18.0208	Valid
Z7 -> KK	0.866	0.028	30.834	Valid
Z8 -> KK	0.762	0.063	12.090	Valid

Dari tabel di atas, terlihat semua item pernyataan variabel kepuasan kerja telah memiliki nilai convergent validity atau nilai original sample estimate di atas nilai 0,5 dan dengan nilai t statistik data sebesar 5%. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel kepuasan kerja dalam penilaian

hipotesis.

Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi.

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 5. Outer Loading setelah eliminasi

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing

konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) pada Tabel 5.

Tabel 5. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kinerja Karyawan (Y)	0,653
Kepuasan Kerja (Z)	0,658
Lingkungan kerja (X ₁)	0,807
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,718

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. Suka Melaju Berikut hasil pengujian SmartPLS yang disajikan pada Tabel 6. Dibawah ini.

Tabel 6. Result For Inner Weights

Uraian	O.S	SD	T.S	P. V	Ket.
LK->Kepuasan Kerja	0.149	0.103	1.456	0.146	Hipotesis Ditolak

Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja

terlihat nilai Lingkungan kerja sebesar 0.149 yang merupakan besarnya pengaruh langsung yang diberikan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Suka Melaju. Dimana nilai standar error sebesar 0.103 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 1.456. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik

atau t-hitung dengan t-tabel 1,99 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,99 pada alpha 5% atau $1.456 < 1,99$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_1 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Suka Melaju.

Pengaruh pemberian reward terhadap Kepuasan Kerja

Berikut hasil pengujian SmartPLS yang disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Result For Inner Weights Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kepuasan Kerja

Uraian	OS	SD	T S	P. V	Ket
PR -> KK	0.587	0.089	6.565	0.000	Hipotesis Diterima

Dari Tabel 7. terlihat nilai Lingkungan Kerja sebesar 0.587 yang merupakan besarnya pengaruh langsung yang diberikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Suka Melaju. Dimana nilai standar error sebesar 0.089 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 6.565. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,99 pada alpha 5%.

Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,99 pada alpha 5% atau $6.565 > 1,99$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Suka Melaju.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berikut hasil pengujian SmartPLS yang disajikan pada Tabel 8 dibawah ini.

Uraian	OS	SD	TS	P.V	Ket.
KK -> KP	0.481	0.181	2.653	0.008	Hipotesis Diterima

Dari tabel 8 terlihat nilai Kepuasan Kerja sebesar 0.481 yang merupakan besarnya pengaruh langsung yang diberikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Melaju. Dimana nilai standar error sebesar 0.181 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 2.653. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,99 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,99 pada alpha 5% atau $2.653 > 1,99$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima, dengan kata lain terdapat

pengaruh positif yang signifikan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Melaju.

Selanjutnya untuk melihat untuk melihat hubungan atau kualitas dari masing-masing konstruk yang membentuk hipotesis 6 dan 7, berikut ditampilkan Path analisis untuk ilustrasi nilai pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dalam membantu dan memahami pengaruh Lingkungan kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Suka Melaju, sebagai berikut :

Tabel 9. Result For Path Analysis

Uraian	OS	SD	T.S	P. V	Ket.
PB -> KK-> Kinerja Karyawan	0.072	0.055	1.303	0.193	Hipotesis ditolak
LK -> KK -> Kinerja Karyawan	0.282	0.117	2.410	0.016	Hipotesis Diterima

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 4.18 terlihat hasil pengujian hipotesis path analisis penelitian dimulai dari hipotesis ke enam dan ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Berikut hasil pengujian dan pembahasan masing-masing hipotesis:

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berikut hasil pengujian SmartPLS yang disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10 Result For Path Analysis Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Uraian	OS	SD	T sta.	P. V	Ket.
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.072	0.055	1.303	0.193	Hipotesis ditolak

Dari tabel diatas terlihat nilai lingkungan kerja sebesar 0.072 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Suka Melaju.. Dimana nilai standar error sebesar 0.055 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik atau t- hitung sebesar 1.303. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,99 pada alpha 5%. Dimana nilai

t-statistik < t-tabel 1,99 pada alpha 5% atau 1.303 < 1,99 oleh karena itu H0 diterima dan H6 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Suka Melaju.

Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berikut hasil pengujian SmartPLS yang disajikan pada Tabel 11 dibawah ini.

Tabel 11. Result For Path Analysis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Uraian	OS	SD	T St.	P. V	Ket.
PR -> KK-> Kinerja Karyawan	0.282	0.117	2.410	0.016	Hipotesis Diterima

Dari tabel diatas terlihat nilai lingkungan kerja sebesar 0.282 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Suka Melaju.. Dimana nilai standar error sebesar 0.117 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik atau t- hitung sebesar 2.410. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung

dengan t-tabel 1,99 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik < t-tabel 1,99 pada alpha 5% atau 2.410 > 1,99 oleh karena itu H0 ditolak dan H7 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Suka Melaju.

Berdasarkan uraian di atas semua hipotesis pada penelitian ini yang dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	P-Value	Keterangan
H ₁	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Suka Melaju	0,146 > 0,05	Hipotesis Ditolak
H ₂	Pemberian Reward berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Suka Melaju	0,000 < 0,05	Hipotesis Diterima
H ₃	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Suka Melaju	0,021 < 0,05	Hipotesis Diterima
H ₄	Pemberian Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Suka Melaju	0,337 > 0,05	Hipotesis Ditolak
H ₅	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Suka Melaju	0,008 < 0,05	Hipotesis Diterima
H ₆	Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suka Melaju	0,193 < 0,05	Tidak Memediasi
H ₇	Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suka Melaju	0,016 > 0,05	Memediasi

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui pengaruh langsung berdasarkan hasil pengujian nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,99 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,99 pada alpha 5% atau 1,456 < 1,99 dengan p-value 0.146 > 0,05 oleh karena itu H₀ diterima dan H₁ ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Meidita, 2019) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui pengaruh langsung berdasarkan hasil pengujian nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,99 pada alpha 5%. Dimana jika nilai t-statistik > t-tabel 1,99 pada alpha 5% atau 6.565 > 1,99 dengan p-value 0.000 < 0,05 maka hipotesis dapat diterima atau H₀ ditolak dan H₂ diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan pemberian reward terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh (Astuti & Iverizkinawati, 2018) terdapat pengaruh positif yang signifikan pemberian reward terhadap kepuasan kerja.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh langsung berdasarkan hasil pengujian nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,99 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,99 pada alpha 5% atau 2.316 > 1,99 dengan p-value 0,021 < 0,05 oleh karena itu H₀ ditolak dan H₃ diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rina, 2017) terdapat pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

d. Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh langsung berdasarkan hasil pengujian nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,99 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,99 pada alpha 5% atau 0.962 < 1,99 dengan p-value 0,337 > 0,05 oleh karena itu H₀ diterima dan H₄ ditolak, dengan kata lain terdapat

pengaruh positif yang tidak signifikan pemberian reward terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sihaloho & Siregar, 2019) dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberian reward terhadap Kinerja Karyawan.

e. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh langsung berdasarkan hasil pengujian nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,99 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Nilai t-statistik > t- tabel 1,99 atau $2.653 > 1,99$ dengan p-value $0,008 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_5 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susanto, 2019) terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

f. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui pengaruh memediasi atau berdasarkan hasil pengujian indirect effect nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,99 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Nilai t-statistik > t-tabel 1,99 atau $1.303 < 1,99$ dengan p-value $0,193 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_6 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tiyas & Parmin, 2021) Kepuasan kerja tidak memediasi antara lingkungan kerja dan kinerja. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

g. Pengaruh pemberian reward terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui pengaruh memediasi atau berdasarkan hasil pengujian indirect effect nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,99 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Nilai t-statistik > t-tabel 1,99

atau $2.410 > 1,99$ dengan p-value $0,016 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat ditolak atau H_0 ditolak dan H_7 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi & Yohana, 2017) kepuasan kerja positif memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang Pengaruh lingkungan kerja dan pemberian reward Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Suka Melaju dapat disimpulkan bahwa :

- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Suka Melaju.
2. Pemberian reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Suka Melaju.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Suka Melaju.
4. Pemberian reward berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Suka Melaju.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BBPMMP Provinsi Sumatera Barat.
6. Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Suka Melaju.
7. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Suka Melaju.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. 4(1), 47–62.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Agus, N. S., Lie, D., Efendy, & Julyanthry. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (Kppn)

- Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 77–88.
- Alfa, A. A. G., Rachmatin, D., & Agustina, F. (2017). *Analisis Pengaruh Faktor Keputusan Konsumen dengan Structural Equation Modeling Partial Least Square*. 5–2.
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.TASPEN(Persero) Kantor Cabang Kupang. *BISMAN, Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(1), 9–16. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Basori, M. A., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Lingkungan kerja Karyawan Dan Lingkungan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2), 149–157.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191–206. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Dwiyanti, N. kadek A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 121–130. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Fauzi, M. I., & Akbar, M. (2020). Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Penyidik Direktorat Reserse Kriminal Umum Kepolisian Daerah Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 4(1), 173–208.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jped.005.1.6>
- Hendri, M. I. (2019). The Mediation Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on The Organizational Learning Effect of the Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Heriyanto, & Yulianti, N. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *DEDIKASI*, 19(2), 37–59.
- Hermawan, I. B. (n.d.). *No Title*. <https://adoc.pub/bab-ii-tinjauan-pustaka-istilah-lingkungan-kerja-menurut-webster-s54ad6c13c7961dc5b5f115c9fe590d7223808.html>
- Hr, S., & Surianti. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Lingkungan kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Wiralodra Indramayu. *Jurnal Investasi*, 5(1), 79–104.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Lingkungan kerja Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *Jupis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393. <https://doi.org/10.24114/jupis.v12i2.17881>
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Ismail, Y. R., & Maulida, Y. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Lingkungan kerja dan Dampaknya pada Kinerja Guru SMA Negeri Kota Pekanbaru. *JURNAL TEPAK MANAJEMEN BISNIS, XII(2)*, 393–407.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237.
- Muslimah, N. N. (2016). Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kitadin Tanggarong Seberang. *Jmk*, 1(2), 152–161.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nisusmiati, M. (2018). Pengaruh Lingkungan kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Pada Badan Pelaksana Penyuluh Pertanian, Perikanan

- Dan Kehutanan Kabupaten Musi Rawas. *Adminika*, 4(2), 10–19.
- Nitisemito A.S. (2020). *Manajemen Personalial dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (4th ed). G. Indonesia.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P. .; & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 11–20.
<https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>
- Rina. (2017). Pengaruh Lingkungan kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Makassar. *Jurnal Riset Edisi XIX*, 3(008), 88–100.
- Saepudin, U., & Djati, S. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Guru Dengan Komitmen. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, Dan UMKM*, 2(1), 123–136.
- Sakdiyah. (2017). Pengaruh Lingkungan kerja SDM, Lingkungan Makro dan Jejaring Usaha Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)Makanan di Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara. In *STAIN Kudus*. STAIN Kudus.
- Salazar, L. R. (2022). The Mediating Effect of Mindfulness and Self-Compassion on Leaders ' Communication Competence and Job Satisfaction. *Journal of Communication Management*, 26(1), 39–57. <https://doi.org/10.1108/JCOM-07-2021-0074>
- Saputro, R. R. C. (2020). *Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Doremi Home Music Course Ponorogo*.
- Sari, W. M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 2(1), 149–162.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Untuk Meningkatkan Lingkungan kerja, Kinerja dan Produktivitas Kerja* (Anna (ed.); 2nd ed.). PT. Refika Aditama.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 1(1), 59–70.
- Sugiono, E., Darmadi, D., & Efendi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 132–149.
<https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i2.5599>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Sujati, Y. G. G. (2018). Kepuasan Kerja : Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi dan Implikasinya Bagi Organisasi. In *jurnal Pendidikan Ekonomi*.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Lpp Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 141–146.
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=PrUiDMQAAAAJ&alert_preview_top_rm=2&citation_for_view=PrUiDMQAAAAJ:RGFaLdJalmkC
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *AGORA*, 7(1).
- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2020). Lingkungan kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127–132.
<https://doi.org/10.34208/mb.v12i2.917>
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (K. Sihotang (ed.); 1st ed.). Universitas Katolik Indonesia Atmajaya.
[https://books.google.co.id/books?id=DEugDwAAQBAJ&lpg=PR5&ots=HkBesHt_1D&dq=penelitian kuantitatif buku&lr&hl=id&pg=PR5#v=onepage&q=penelitian kuantitatif buku&f=true](https://books.google.co.id/books?id=DEugDwAAQBAJ&lpg=PR5&ots=HkBesHt_1D&dq=penelitian%20kuantitatif%20buku&hl=id&pg=PR5#v=onepage&q=penelitian%20kuantitatif%20buku&f=true)