Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS]
Vol 4 Nomor 2 Maret 2024, hal : 100-110
ISSN: 2808-6686

Pengaruh Kawasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara

Jenni Khairani

[1]Program Studi Manajemen, [2]Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

jennykhairani0621@gmail.com

Abstrak

Kepuasan Kerja adalah suatu sikap atau perlakuan karyawan terhadap sebuah pekerjaan baik itu perasaan senang puas dan tidak puasnya atas apa yang telah mereka kerjakan. Sedangkan lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi dalam melakukan suatu pekerjaan agar hasilnya bagus,dengan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman karyawan akan merasa betah saat melakukan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan hasil yang penting yang dimiliki pegawai atau karyawan untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik. Tujuan penelitian bertujuan untuk menganalisis beberapa hal yaitu: pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 85 responden yang merupakan pegawai tetap pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan Partial LeastSquare (SmartPls) untuk menguji empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitan menunjukan bahwa: (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja positif dan signifkan; (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja positif dan signifikan;
(4) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja positif dan signifikan.

Kata Kunci: *Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.*

1. PENDAHULUAN

Di dalam sebuah perusahaan kepuasan kerja sangatlah dibutuhkan karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan dan dalam bekerja karyawan harus merasa puas sama apa yang telah di berikannya terhadap oagnaisasi tersebuat agar tujuan perusahaan tercapai. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2008).

Motivasi kerja yang diberikan pemimpin juga berpengaruh dalam kepuasan kerja seorang pegawai, maka baiknya pegawai diberikan motivasi agar pegawai tersebut lebih giat lagi berkerja dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik agar terciptanya kepuasaan di dalam bekerja. Perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan memberikan apa yang menjadi keinginan dan keutuhannya tetapi pemberian motivasi menajdi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting untuk orang lain.

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan *(moves)* dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mehngurangi ketidak seimbangan (Siswanto, 2015).

Motivasi juga terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu salah satunya dari faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kondisi kerja, gaji, dan kebijaksanaan dari perusahaan.

Lingkungan kerja juga termasuk salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai karena di dalam ruangan kerja lingkungan yang nyaman, sehat, dan aman sangat diperlukan untuk membangkit semangat dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam hal ini perusahaan butuh menciptakan lingkungan yang nyaman dan baik buat pegawai agar menciptakan suatu kepuasan kerja pada diri pegawai, sering kali lingkungan yang kurang nyaman dan berisik menganggu kosentrasi pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain lain (Nitisemito, 2008).

Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara adalah salah satu bagian kantor yang terdapat di perusahaan milik negara yaitu Kementerian Keuangan RI yang mengelola kas negara Indonesia yang berada khususnya di Sumatera Utara, bagian perbedaharaan ini bertugas untuk mengambil suatu kebijakan atau keputusan untuk menggunakan uang milik

negara merekalah yang memutuskan kebijakan itu, yang di dalam nya terbagi ke dalam beberapa bidang yaitu Bagian Umum, PPA I (Pembinaan Pelaksanaan Anggaran I), PPA II (Pembinaan Pelaksanaan Anggaran II), PAPK (Pembinaan Akuntansi dan Pelaporan Keuangan), dan SKKI (Supervisi KPPN dan Kepatuhan Internal).

Berdasarkan hasil pengamatan dan komunikasi dengan pegawai dan sumber-sumber yang berkompetensi ditemukan beberapa permasalahan yaitu permasalahan pada kepuasan kerja pegawai. Dimana beberapa reward dan bonus kurang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan pegawai. Kurang nya motivasi pegawai dilihat dari faktor diri sendiri karena adanya perbedaaan usia kerja atau lama kerja. Adapun masalah lain yang terdapat yaitu pada ruangan kerja yang kurang nyaman dan kondusif, seperti masih adanya beberapa karyawan yang berbicara dengan suara kuat saat waktu bekerja sehingga mengganggu ketenangan karyawan lain dalam melakukan pekerjaannya dan ada beberapa ruangan kerja yang memiliki keterbatasan ruangan gerak sehingga membuat karyawan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah pendekatan asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah 85 orang. Jumlah sampel yang digunakan berjumlah 85 orang denganmenggunakan sampel jenuh. Teknik dalam pengumpulan data ini adalah menggunakan data primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan kemudian dikumpulkan peneliti secara khusus bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Teknik analisis data yang digunakandalam penelitian ini adalah Analisis Efek Mediasi (Mediation Effect) dengan menggunakan metode statistic. Metode statistic yang digunakanadalah *Partial Least Square (PLS).*

3. HASIL

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain; (1) Validitas dan reliabilitas konstruk (construct reliability and validity) dan (2) Validitas diskriminan (discriminant Validity).

a. Construct reliability and validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suantu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria composite reliability adalah > 0.6 (Juliandi, 2018).

Tabel 4.10
Composite Reliability

	Composite Reliability
X1	0,875
Y	0,802
Z	0,795

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan pengujian composite reliability adalah sebagai berikut :

1) Variabel Lingkungan Kerja (X) adalah reliable, karena nilai composite reliability lingkungan kerja (X) adalah 0.875> 0.6
2) Variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah reliable, karena nilai composite reliability kepuasan kerja (Y) adalah 0.802> 0.6
3) Variabel motivasi kerja (Z) adalah reliable, karena nilai composite reliability motivasi kerja (Z) adalah 0.795> 0.6

b. Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel IV.10
Heteroit-Monotoroit Ratio (HTMT)

	Heteroit-Monotoroit Ratio (HTMT)		
	X	Y	Z
X			
Y	0.822		
Z	0.608	0.850	

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan pengujian Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT) adalah sebagai berikut : (1) Variabel X (lingkungan kerja) terhadap Y (kepuasan kerja) memiliki Heretroit-Monotrait Ratio 0.822 < 0.90, artinya validitas discriminant baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (2) Variabel X (lingkungan kerja) terhadap Z (motivasi kerja) nilai Heretroit Monotrait Ratio 0.608 < 0.90, artinya validitas discriminant baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (3) variabel Y (kepuasan kerja) terhadap Z (motivasi kerja) Heretroit Monotrait Ratio 0.850 < 0.90, artinya validitas discriminant baik atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

Analisis model struktural/structural model analysis (inner model)

Analisis model pengukuran (inner models) Analisis model struktural menggunakan 5 pengujian, antara lain: (1) R-square; (2) f-square; (3) Mediation effects : (a) Direct effects; (b) InDirect effects; dan (c) Total effects.

1. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018). Kriteria dari R-Square adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted)= 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel IV.11
R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Y	0.585	0.575
Z	0.264	0.256

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan dari pengujian nilai R-quare Tabel 3 adalah sebagai berikut: (1) R-Square Adjusted Model jalur I = 0.575. Artinya kemampuan variabel X (lingkungan kerja) dalam menjelaskan Z (motivasi kerja) adalah sebesar 57,5% dengan demikian model tergolong moderate (sedang); dan (2) R-Square Adjusted Model Jalur II = 0.256. artinya kemampuan variabel X (lingkungankerja) dan Z (motivasi kerja) dalam menjelaskan Y (kepuasan kerja) adalah sebesar 25,6% dengan demikian model tergolong lemah (buruk).

2. F-Square

Pengukuran F-Square atau effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (f-square) disebut juga efek perubahan Artinya, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakkan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel IV.12
F-Square

	X	Y	Z
X		0.370	0.360
Y			
Z		0.317	

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel 4.12 adalah sebagai berikut: (1) Variabel X (lingkungan kerja) terhadap Y (kepuasan kerja) memiliki nilai = 0.370, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen;

(1) Variabel X (lingkungan kerja) terhadap Z (motivasi kerja) memiliki nilai = 0.360 maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen; (3) Variabel Z (motivasi kerja) terhadap Y (kepuasan kerja) memiliki nilai =0.317, maka efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.

3. Mediation effects

Analisis efek mediasi (mediation effects) mengandung 3 sub analisis, antara lain: (a) direct effects; (b) indirect effects; dan (c) total effects. Berikut ini hasil dari ketiganya.

a. *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji

hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

Pertama, koefisien jalur (path coefficient): (a) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (PValue): (1) Jika nilai P-Values<0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai P-Values>0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

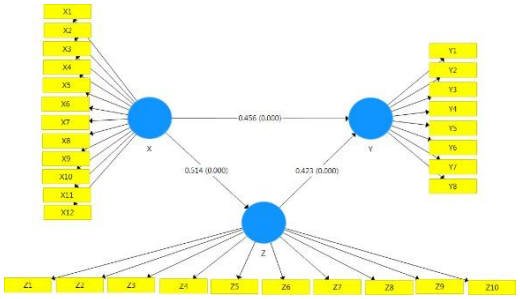
Tabel IV.13
Direct Effect

	Original Sampel	P-Values
X -> Y	0.456	0.000
X -> Z	0.514	0.000
Z -> Y	0.423	0.000

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Koefisien jalur (path coefficient) dalam Tabel 4.13 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada original sample), antara lain: (1) X terhadap Y : Koefisien jalur = 0.456 dan P-Value = 0.000 (<0.05) artinya, pengaruh X (lingkungan kerja) terhadap Y (kepuasan kerja) adalah positif dan signifikan; (2) X terhadap Z : Koefisien jalur = 0.514 dan P-Value = 0.000 (<0.05), artinya, pengaruh X (lingkungan kerja) terhadap Z (motivasi kerja) adalah positif dan signifikan; (3) Z terhadap Y : Koefisien jalur = 0.423 dan P- Values = 0.000(<0.05), artinya, pengaruh Z (motivasi kerja) terhadap Y (kepuasan kerja) adalah positif dan signifikan.

Gambar IV.1
Efek Mediasi



b. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

Kriteria menetukan pengaruh tidak langsung (inderct effect) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/Motivasi kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X/Lingkungan kerja) terhadap variabel endogen (Y/Kepuasan Kerja). Dengan kata lain, pengaruhnya

adalah tidak langsung dan (2) jika nilai P-Values > 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/Motivasi kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X/Lingkungan Kerja) terhadap suatu variabel endogen (Y/Kepuasan Kerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel IV.14
Indirect effect

	Original Sample	P-Values
X -> Z ->Y	0.217	0.002

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai indirect effect yang terlihat pada tabel 4.14 pengaruh tidak langsung X→Z→Y adalah 0.217, dengan P-Values 0.002 > 0.05 (signifikan), maka Z (motivasi kerja) memediasi pengaruh X (lingkungan kerja) terhadap Y (kepuasan kerja).

c. Total Effect

Total effect (total efek) merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel IV.15
Total effect

	Original Sample	P-Values
X -> Y	0.674	0.000
X -> Z	0.514	0.000
Z -> Y	0.423	0.000

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan dari nilai total effect pada tabel 4.15 adalah sebagai berikut : (1) Total effect untuk hubungan X (lingkungan kerja) dan Y (kepuasan kerja) adalah sebesar 0.674; (2) Total effect untuk hubungan X (lingkungan kerja) dan Z (motivasi kerja) adalah sebesar 0.514; (3) Total effect untuk hubungan Z (motivasi kerja) dan Y (kepuasan kerja) adalah sebesar 0. 423.

4. PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai yang positif dan signifikan pada pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara. Peneltian terdahulu juga menunjukkan, menurut (Astuti & Iverizkinawati, 2018) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan keja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Andriany, 2019) berpendapat bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dan seperti yang dikemukakan oleh (Nitisemito, 2008), bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja juga ditemukan positif dan signifikan pada pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian terdahulu juga menunjukkan, menurut (Prakoso et al., 2014) berpendapat bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap motivai kerja. Penelitian ini juga sejalan menurut (Rezita, 2014)

mengatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Menurut teori (Khoiri, 2013) Lingkungan kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai, lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan betah beradadi tempat kerja sehingga motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja juga ditemukan positif dan signifikan pada pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian terdahulu juga menunjukkan, menurut (Misdiana et al., 2017) di dalam jurnalnya menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan (Handayani and Arianti, 2010) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Teori juga menjelaskan faktor social yaitu hubungan soasial yang dilakukan pemimpinan terhadap bawahan seperti memberikan motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Sutrisno, 2009).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi motivasi kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara adalah signifikan. Ini bermakna bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening (mediator), khususnya dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu juga menunjukkan, menurut (Wuwungan et al., 2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunya pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dimana motivasi kerja sebagai variabel intervening. Dan teori menurut (Ignatius, 2003) juga mengatakan karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis, seperti memiliki hubungan yang harmonis.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Wilayah Direktorat Jeneral Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara dengan motivasi kerja sebagai mediasi. Responden pada penelitian ini berjumlah 85 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara. Motivasi Kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai melalui Motivasi Kerja di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara. Dengan kata lain Motivasi Kerja memang berperan sebagai mediator.

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan membuat para

pegawai semangat dalam melakukan pekerjaan, dengan perasaan senang dan akan termotivasi dalam menyiapkan suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai. Perusahaan juga perlu memberikan bonus dan reward yang sesuai dengan apa yang telah diberikan pegawai terhadap perusahaan, agar kepuasan kerja ada di dalam diri pegawai. Disarankan pula agar dalam meningkatkan kepuasan kerja di dalam diri pegawai perlu diperhatikan lingkungan yang ada disekitar pegawai dan motivasi yang terus menerus diberikan atasan terhadap pegawai, agar apa yang diinginkan bisa tercapai.

6. REFERENSI

Abdurrahmat, F. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.

Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, *1*(1), 392–398. https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3642

Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara. *Jurnal Ilman*, *6*(1), 24–26. https://doi.org/10.35126/ilman.v6i1.3

Azhar, M. E., Deissya, U. N., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, *4*(1), 46–60. https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422

Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *10*(2), 124–135. https://doi.org/10.9744/jmk.10.2.pp.%20124-135.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Mult ivariate IBM SPSS 23* (Edisi Pert).Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Handayani, S., & Arianty, N. (2010). Pengaruh Anggaran Partisipatif Melalui Budaya Organisasi, Gaya Manajemen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, *1*(104– 117). https://doi.org/10.30596/jrab.v10i1.469.

Harinaldi, H. (2005). *Prinsip Prinsip Statistik untuk Teknik dan Sains*. Jakarta: PT Erlangga.

Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *KumpulanJurnal Dosen Unversitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, *3*(2).

Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Ignatius, W. (2003). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

Jasin, H., Mujiatun, S., Rambe, M. F., & Siregar, R. B. (2021). Apakah Kepercayaan Memediasi Pengaruh Reputasi Bank dan Religiusitas Terhadap Purchase Intention?. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, *22*(1), 86-102.

Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, *1*(1), 27–34.

Juliandi, A. (2018). *Structural equatuion model based partial least square (SEM- PLS): Menggunakan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam.

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.

Kadarisman, D. M. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Rajawali Pers.

Khoiri, M. M. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta. *Hanata Widya*, *2*(6), 1–11.

Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Seminar Nasional Kewirausahaan*, *1*(1), 365– 372. https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3638.

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Misdiana, Iranita, & Kurniawan, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Karwikarya

Wisman Graha Tanjung Pinang. *Jurnal Bahtera*, *2*(1), 41–50.

Moekijat, M. (2005). *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan* (Ketiga). Bandung: Alumni.

Nitisemito, A. . (2008). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis*.Jakarta: Kencana.

Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *14*(2), 1–10.

Purwohandoko, P. (2009). Pengaruh Tangible Resource Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Air Minum dalam Kemasan (AMDK) di Wilayah Sidoarjo, Surabaya & Pasuruan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*,*11* (2), 134–143.

Rezita, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, *2*(2), 1–15.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Kedua). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan.

Sedarmayanti, S. (2012). *Manajemen Dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: PT. Rafika Aditam.

Siagian, S. (2003). *Teori Dan Praktek Kepemimpinan* (Kelima). Jakarta: Rineka Cipta.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 59–70. https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241.

Siswanto, H. . (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Remaja Rosdakarya. Soetjipto, W. B. (2008). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Amara Book.

Sugiyono, S. (2010). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwatno, & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, DanLingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1),55–68. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403.

Warouw, C., Sumayku, S. ., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT BPR PRISMA DANA MANADO. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *5*(5), 1–8.

Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA*, *5*(2), 298–307.

Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference on Global Education VII*, 1575–1583.