

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KOPERASI KELUARGA BESAR PT SEMEN PADANG

Avindo Dwya Reksa¹, Dori Mittra Candana², Yeki Candra³

^{1,2,3} Program Studi Mnaajemen, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 1 maret 2026

Revised: 20 maret 2026

Accepted: 25 maret 2026

Published: 30 maret 2026

Kata kunci:

Motivasi Kerja,
Lingkungan Kerja,
Kinerja Karyawan,
Kepuasan Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang. Data dikumpulkan dari 74 responden menggunakan kuesioner berbasis skala Likert, kemudian dianalisis dengan *Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil analisis menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, namun tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja. Penelitian ini menekankan pentingnya dorongan internal karyawan dan kondisi kerja yang mendukung untuk meningkatkan produktivitas dan komitmen. Keterbatasan penelitian terletak pada variabel yang terbatas dan ukuran sampel yang relatif kecil sehingga memengaruhi generalisasi hasil. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan variabel tambahan dan sampel yang lebih luas untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Avindo Dwya Reksa
Program Studi Manajemen
Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang
25145 Padang, Sumatera Barat, Indonesia
Email: avindodwya@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan aset utama yang bersifat dinamis, adaptif, dan berperan sebagai penggerak pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, bekerja dalam lingkungan yang kondusif, serta merasakan kepuasan kerja cenderung menunjukkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

Perkembangan industri dan teknologi di Indonesia menuntut organisasi untuk terus beradaptasi terhadap perubahan. Organisasi tidak hanya dituntut berorientasi pada hasil, tetapi juga

perlu memperhatikan kesejahteraan, kenyamanan, dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dan mampu mendorong motivasi akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang (KKSP) merupakan koperasi yang didirikan pada 6 Oktober 1984 dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui prinsip kekeluargaan dan gotong royong, serta resmi berganti nama pada tahun 1989. Koperasi ini berawal dari pengelolaan Toko Sesiba yang kemudian diambil alih oleh manajemen KORPRI PT Semen Padang dan disahkan sebagai koperasi berbadan hukum Nomor 1478/BH-XVII. Berlokasi di Indarung, Kecamatan Lubuk Kilangan, Kota Padang, KKSP menyediakan layanan ekonomi secara tunai maupun kredit bagi anggota dengan prinsip kebersamaan. Sebagai organisasi yang berorientasi pada kesejahteraan anggota, KKSP menekankan pentingnya peningkatan kualitas SDM melalui evaluasi kinerja tahunan yang mencakup kehadiran, kedisiplinan, dan ketepatan waktu. Upaya pengembangan SDM dilakukan untuk memperkuat motivasi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian kinerja optimal.

Berdasarkan data kinerja karyawan periode 2022–2025, terlihat adanya fluktuasi. Pada tahun 2022 kinerja mencapai 85,50% dengan kontribusi utama dari kualitas dan kreativitas kerja. Tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 83,50% akibat turunnya kualitas dan kuantitas kerja. Tahun 2024 menunjukkan peningkatan tertinggi sebesar 86,75% yang didukung oleh membaiknya kualitas dan kuantitas kerja. Namun, pada tahun 2025 kinerja kembali menurun menjadi 84,25% karena penurunan kualitas dan kreativitas kerja, meskipun efektivitas dan kepatuhan relatif stabil.

Secara konseptual, kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil atau pencapaian kerja sesuai standar organisasi (E. N. Haryani, 2025). Kinerja juga dipahami sebagai kemampuan menyelesaikan target tepat waktu sesuai moral dan etika perusahaan (Husna et al., 2024). Selain itu, kinerja merupakan hasil kerja sesuai wewenang dan tanggung jawab tanpa melanggar hukum (Pratiwi et al., 2023). Kinerja mengacu pada kemampuan memenuhi kewajiban secara kualitas dan kuantitas (Meutia et al., 2022). Kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan yang tercermin dalam perilaku nyata sesuai peran dalam organisasi (Widodo & Yandi, 2022).

Motivasi diartikan sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang mendorong pencapaian tujuan (Febrina & Rahmat, 2024). Motivasi juga merupakan dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu (Lazuardi, 2024). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pegawai yang menciptakan suasana nyaman dan mendukung pelaksanaan tugas (Desiyani et al., 2025). Lingkungan kerja juga dipahami sebagai faktor di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan tugas secara langsung maupun tidak langsung (Ridho & Abdilla, 2025). Selain itu, lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik seperti ruang kerja, peralatan, dan hubungan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan serta kinerja (Waskito & Sumarni, 2023). Kepuasan kerja merupakan kondisi yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan (Hartono & Parameswari, 2022). Kepuasan kerja juga dipahami sebagai respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (A. A. Saputra, 2022). Selain itu, kepuasan kerja merupakan hasil perbandingan antara harapan dan kenyataan yang dirasakan karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang.

TINJAUAN LITERATUR

Berdasarkan hasil telaah terhadap penelitian terdahulu, sebagian besar studi menggunakan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dengan metode analisis regresi linear berganda. Penelitian yang menggunakan keempat variabel secara lengkap antara lain dilakukan oleh (Suhartono & Amalia, 2024), (Affandi & Atmaja, 2023), (Indra et al., 2022), serta (Halizah et al., 2023). Hasil penelitian tersebut umumnya menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja, serta kepuasan kerja mampu berperan sebagai variabel mediasi.

Beberapa penelitian hanya menggunakan sebagian variabel. Studi yang berfokus pada motivasi dan kinerja tanpa melibatkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja dilakukan oleh (Dewi et al., 2023), (Taufan et al., 2022), serta (Yolinza & Marlius, 2023), dan keduanya menemukan bahwa motivasi

kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sementara itu, penelitian yang menekankan peran lingkungan kerja terhadap kinerja tanpa variabel motivasi dan kepuasan kerja dilakukan oleh (Hermawan, 2022), (Ratnaningrum et al., 2022) dan (Rendi & Widodo, 2022), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian yang menguji kepuasan kerja sebagai variabel intervening menunjukkan hasil yang bervariasi. (Yerita et al., 2022), (T. Haryani et al., 2022), dan (Ritonga, 2022) menemukan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh variabel independen terhadap kinerja. Namun, (Masri et al., 2025) dan (Ningsih et al., 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil serupa terkait ketidaksignifikanan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja juga ditemukan oleh (Baktiar et al., 2024).

Selain itu, terdapat penelitian yang menambahkan variabel lain seperti disiplin kerja, stres kerja, beban kerja, kepemimpinan, kompensasi, desain pekerjaan, dan etos kerja Islami. Contohnya adalah (Febriyanti et al., 2024), (Putrasari et al., 2024), (Aniversari, 2022), (Santoso, 2022), dan (M. S. A. Saputra & Dihan, 2022). Penambahan variabel tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Secara umum, hasil penelitian terdahulu menunjukkan kecenderungan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Namun, masih terdapat perbedaan hasil penelitian (research gap), khususnya terkait peran mediasi kepuasan kerja dan signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil tersebut menjadi dasar penting dilakukannya penelitian lanjutan pada objek yang berbeda, yaitu Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang.

METODE

Objek penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang yang beralamat di Komp. PT. Semen Padang Indarung, Kelurahan Indarung, Kecamatan Lubuk Kilangan, Kota Padang, Sumatera Barat, Indonesia, dengan kontak perusahaan 0751-202532. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antarvariabel yang diteliti. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yang dinotasikan sebagai X, yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Variabel intervening adalah Kepuasan Kerja (Z), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert yang disusun dalam bentuk kuesioner untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak dari seluruh populasi. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin, dengan total populasi sebanyak 287 karyawan sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 74 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari seluruh karyawan Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang sebagai responden melalui penyebaran angket tertulis. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari referensi, buku, dan dokumen yang berkaitan dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja, motivasi kerja, serta lingkungan kerja di Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari penelitian lapangan (*field research*) dan studi kepustakaan (*library research*). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan tingkat frekuensi dan persentase (%) jawaban responden berdasarkan skala Likert.

Analisis dalam SEM-PLS terdiri dari dua tahap utama, yaitu analisis *outer model* dan *inner model*. Pada tahap *outer model* dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian validitas dalam penelitian ini meliputi *convergent validity*, *average variance extracted* (AVE), dan *discriminant validity*. Uji Reliabilitas diukur menggunakan *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. Evaluasi *inner model* menggunakan nilai *R-square* (R^2), *Stone-Geisser Q-square*, serta uji signifikansi

koefisien jalur. Terahir, pada pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis full model SEM dengan bantuan aplikasi SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Usia	21–30 tahun	18	24%
	31–40 tahun	42	57%
	> 40 tahun	14	19%
	Total	74	100%
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	28%
	Perempuan	53	72%
	Total	74	100%
Pendidikan	D3	19	26%
	S1	55	74%
	Total	74	100%
Masa Kerja	1–5 tahun	20	27%
	6–10 tahun	40	54%
	> 10 tahun	14	19%
	Total	74	100%
Pendapatan	Rp1.000.000 – Rp3.000.000	61	82%
	Rp3.000.000 – Rp5.000.000	8	11%
	> Rp5.000.000	5	7%
	Total	74	100%

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas karyawan berada pada rentang usia 31–40 tahun (57%) yang menunjukkan bahwa sebagian besar berada pada usia produktif dan memiliki kematangan kerja yang baik. Ditinjau dari jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan (72%), sehingga penelitian ini lebih banyak merepresentasikan persepsi karyawan perempuan. Dari segi pendidikan, sebagian besar berpendidikan S1 (74%), yang mengindikasikan tingkat pemahaman yang baik terhadap pekerjaan maupun instrumen penelitian.

Berdasarkan masa kerja, mayoritas memiliki pengalaman 6–10 tahun (54%), sehingga telah cukup memahami lingkungan dan sistem kerja organisasi. Sementara itu, berdasarkan pendapatan, sebagian besar berada pada kisaran Rp1.000.000–Rp3.000.000 (82%), yang menggambarkan kondisi ekonomi responden pada tingkat menengah ke bawah. Secara keseluruhan, profil responden menunjukkan bahwa sampel penelitian didominasi oleh karyawan yang relatif berpengalaman dan berpendidikan tinggi, sehingga dianggap representatif untuk menjawab tujuan penelitian.

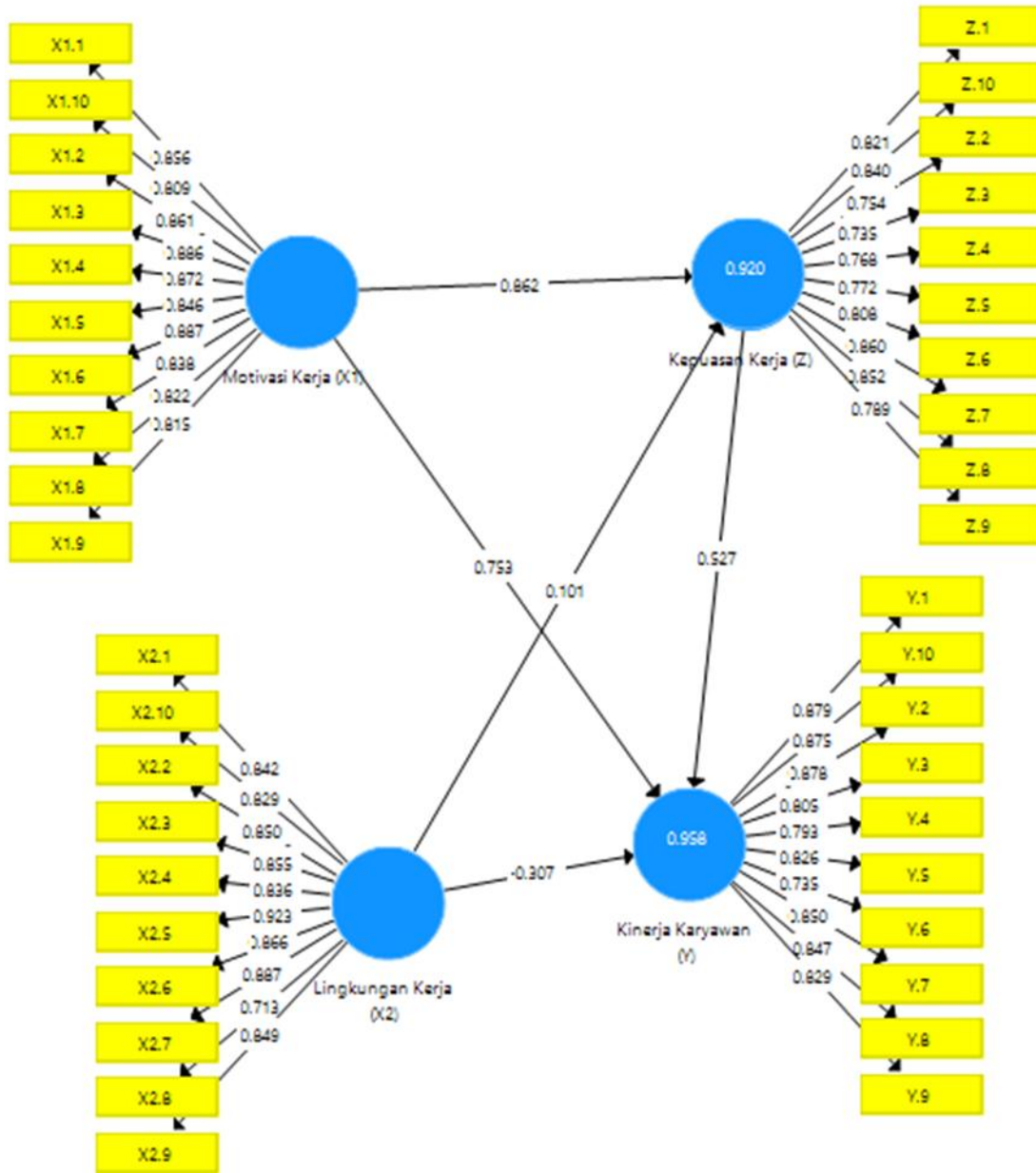
Analisis Deskriptif TCR

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel

Variabel	TCR (%)	Kriteria
Motivasi Kerja (X1)	81,00	Baik
Lingkungan Kerja (X2)	82,19	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	80,89	Baik
Kepuasan Kerja (Z)	82,92	Baik

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban dengan kategori “Setuju” dan nilai TCR di atas 80%, dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja semuanya berada pada kategori Baik.

Pengujian Outer Model (Structural Model)



Gambar 1. Outer Loading

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,6.

Tabel 3. Convergent Validity

Indikator	Convergent Validity	Keterangan
X1.1	0.856	Valid
X1.2	0.861	Valid
X1.3	0.886	Valid
X1.4	0.872	Valid
X1.5	0.846	Valid
X1.6	0.887	Valid
X1.7	0.838	Valid

X1.8	0.822	Valid
X1.9	0.815	Valid
X1.10	0.809	Valid
X2.1	0.842	Valid
X2.2	0.850	Valid
X2.3	0.855	Valid
X2.4	0.836	Valid
X2.5	0.923	Valid
X2.6	0.866	Valid
X2.7	0.887	Valid
X2.8	0.713	Valid
X2.9	0.849	Valid
X2.10	0.829	Valid
Y.1	0.879	Valid
Y.2	0.878	Valid
Y.3	0.805	Valid
Y.4	0.793	Valid
Y.5	0.826	Valid
Y.6	0.735	Valid
Y.7	0.850	Valid
Y.8	0.847	Valid
Y.9	0.829	Valid
Y.10	0.875	Valid
Z.1	0.821	Valid
Z.2	0.754	Valid
Z.3	0.735	Valid
Z.4	0.768	Valid
Z.5	0.772	Valid
Z.6	0.808	Valid
Z.7	0.860	Valid
Z.8	0.852	Valid
Z.9	0.789	Valid
Z.10	0.840	Valid

Berdasarkan hasil uji *convergent validity* dengan batas nilai di atas 0,6, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja dinyatakan valid karena seluruhnya memenuhi kriteria yang ditetapkan.

Tabel 4. Hasil Pengujian AVE, Composite Reliability, dan Cronbach Alpha

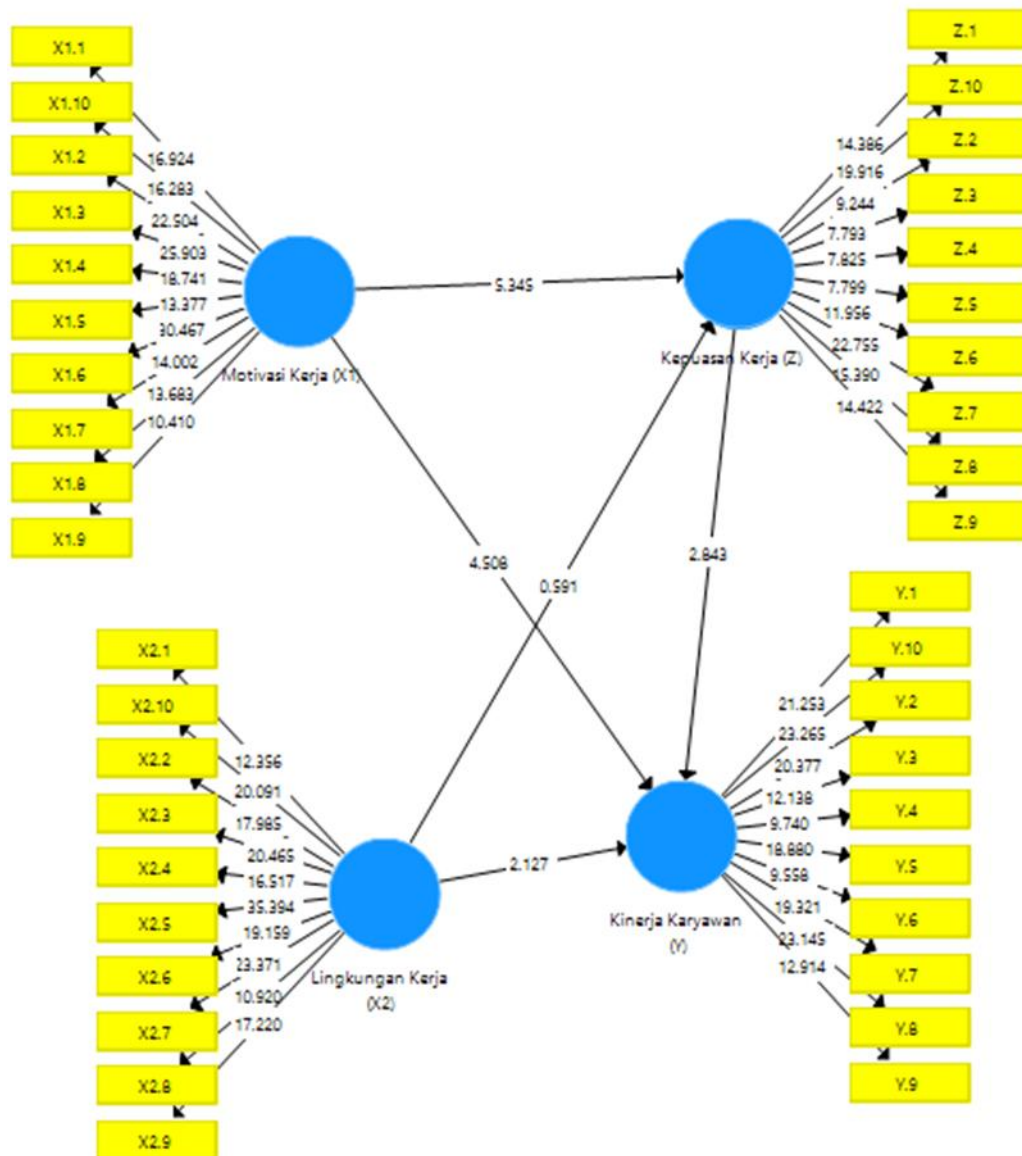
Variabel	AVE	Composite Reliability	Cronbach Alpha
Kinerja Karyawan (Y)	0.694	0.958	0.951
Motivasi Kerja (X1)	0.722	0.963	0.957
Lingkungan Kerja (X2)	0.717	0.962	0.956
Kepuasan Kerja (Z)	0.642	0.947	0.938

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh konstruk dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas yang baik karena nilai *Average Variance Extracted* (AVE) masing-masing variabel berada di atas 0,50, yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,694, Motivasi Kerja sebesar 0,722, Lingkungan Kerja sebesar 0,717, dan Kepuasan Kerja sebesar 0,642, sehingga seluruh variabel dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Selain itu, nilai *composite reliability* pada masing-masing konstruk lebih besar dari 0,70 yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang baik. Hal yang sama juga ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* yang seluruhnya berada di atas 0,70, sehingga

dapat disimpulkan bahwa data penelitian bersifat reliabel dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Pengujian Inner Model (Structural Model)



Gambar 2. Structural Model

Berdasarkan model struktural yang dihasilkan, dapat dibentuk persamaan sebagai berikut. Model persamaan I menggambarkan pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z), sehingga diperoleh persamaan:

$$Z = 5,345X1 + 0,591X2 + e,$$

yang menunjukkan besarnya kontribusi masing-masing variabel terhadap kepuasan kerja dengan tetap mempertimbangkan error sebagai faktor yang tidak dijelaskan dalam model. Model persamaan II menggambarkan pengaruh Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga diperoleh persamaan:

$$Y = 4,508X1 + 2,127X2 + 2,843Z + e,$$

yang menunjukkan kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan nilai error dalam model.

Tabel 5. Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.958	0.957
Kepuasan Kerja (Z)	0.920	0.917

Berdasarkan tabel tersebut, nilai R-Square variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,958 atau 95,8%, yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan 95,8% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 4,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti budaya organisasi, beban kerja, dan komunikasi. Selanjutnya, nilai R-Square variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,920 atau 92%, yang berarti Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan 92% variasi Kepuasan Kerja, sedangkan 8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 6. Direct and Indirect Effect

Hubungan Variabel	Sampel Asli (O)	T Statistik	P Values	Keterangan
X1 → Z	0.862	5.345	0.000	Diterima
X2 → Z	0.101	0.591	0.555	Ditolak
X1 → Y	0.753	4.508	0.000	Diterima
X2 → Y	-0.307	2.127	0.034	Diterima
Z → Y	0.527	2.843	0.005	Diterima
X1 → Z → Y	0.454	2.245	0.025	Diterima
X2 → Z → Y	0.053	0.545	0.586	Ditolak

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS, diketahui bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karena nilai t-statistik sebesar 5,345 lebih besar dari t-tabel 1,66 serta P-Value 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis diterima. Sebaliknya, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karena nilai t-statistik 0,591 lebih kecil dari t-tabel dan P-Value 0,555 lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis ditolak. Selanjutnya, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistik 4,508 dan P-Value 0,000, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistik 2,127 dan P-Value 0,034, serta Kepuasan Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistik 2,843 dan P-Value 0,005, sehingga ketiganya diterima.

Pada pengujian pengaruh tidak langsung, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karena nilai t-statistik 2,245 dan P-Value 0,025 memenuhi kriteria, sehingga Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh tersebut. Namun, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karena nilai t-statistik 0,545 dan P-Value 0,586, sehingga Kepuasan Kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi pada hubungan tersebut.

DISKUSI

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang baik akan menumbuhkan semangat kerja sehingga karyawan merasa pekerjaannya bermakna dan memberikan kepuasan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Affandi & Atmaja, 2023) terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Indra et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Baktiar et al., 2024) bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi dan tanggung jawab dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih optimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2023) terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Yolinza & Marlius, 2023) terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja berprestasi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas dan efektivitas karyawan. Faktor lingkungan kerja, baik fisik maupun sosial, memiliki peran dalam mendukung kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hermawan, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Rendi & Widodo, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan memiliki komitmen terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Febriyanti et al., 2024) terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Halizah et al., 2023) terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Pada hasil uji pengaruh tidak langsung Kepuasan Kerja mampu Memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi kerja tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga dapat memengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi faktor penting yang menghubungkan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putrasari et al., 2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh (T. Haryani et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Pada hasil uji pengaruh tidak langsung Kepuasan Kerja tidak mampu Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh (Masri et al., 2025) bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pada PT Semen Padang, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, tetapi tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja; temuan serupa juga terjadi pada Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang, khususnya dalam hubungan antar variabel yang diteliti.

BATASAN

Batasan dalam penelitian ini meliputi variabel yang diteliti, yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen, Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening, serta Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel independen.

REFERENSI

- Affandi, R. R., & Atmaja, H. E. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (PT Big Konstruksi)*. 1(2).
- Aniversari, P. (2022). *PENGARUH STRESS KERJA , LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung)*. 3(1), 1–24.
- Baktiar, R. O., Muttaqin, R., & Mubarak, D. A. A. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat*. 10(1), 589–598.
- Desiyani, R. E., Nuryanto, U. W., & Hasanah, S. W. (2025). *PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA KABUPATEN PANDEGLANG*. 17(1), 126–144.
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). *Pengaruh Kemampuan Kerja , Motivasi Kerja , dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo)*. 3(1), 14–31. <https://doi.org/10.31603/bmar.v>
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). *Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi : Sebuah Tinjauan Pustaka*. 1(1), 29–34.
- Febriyanti, A., Amri, S., & Sari, K. P. R. K. (2024). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 2(3), 139–153.
- Halizah, N., Wisudaningsih, E. T., & Aqidah, W. (2023). *Pengaruh Etos Kerja Islami , Motivasi Kerja , Kompensasi , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 9(01), 387–394.
- Hartono, S., & Parameswari, R. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang*. 1(1).
- Haryani, E. N. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Yasmin Amanah Media*. 25–35.
- Haryani, T., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2022). *Kepemimpinan , Budaya Organisasi , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 3(February), 55–74.
- Hermawan, E. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Stres Kerja , dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT . Sakti Mobile Jakarta*. 22(2), 173–180.
- Husna, L. U., Prasetya, B. P., Iii, A. K. T., Mangkubumen, J. D., Kraton, K., & Yogyakarta, K. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta*. 2(2).

- Indra, M. Y., Yenni, Z., & Lusiana. (2022). *Analisis Tambahan Penghasilan Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi*. (3), 266–278.
- Lazuardi, B. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara*. 2(1).
- Masri, M., Rianti, E., Hatani, L., & Juharsah. (2025). *Job Satisfaction as a Mediator between Work Motivation, Teamwork, and Employee Performance: A Study at Puskesmas Mokoau, Kendari*. 7(2), 331–349. <https://doi.org/10.15575/ks.v7i2>.
- Meutia, K. I., Alqorrib, Y., Fauzi, A., Langi, Y., Fauziah, Y. N., Apriyanto, W., & Ramadhani, Z. I. (2022). *Pengaruh usia karyawan dan absensi karyawan terhadap kinerja karyawan*. 3(6), 674–681.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru*. 2(1), 52–63.
- Pratiwi, H., Afuan, M., Sari, D. P., Karlinda, A. E., Sri, N., & Ningsih, W. (2023). *Model Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening: Manajemen Talenta dan Pengetahuan*. 12, 573–579. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v12i2.582>
- Putrasari, Dwinanda, G., & Hidayat, M. (2024). *Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat (Studi Kasus Biro Umum)*. 13(2), 261–273.
- Ratnaningrum, R., Haryanti, F., & Nurhidayat, E. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. 2(2), 76–86.
- Rendi, M., & Widodo, S. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI DKI JAKARTA Muhammad*. 12(1), 84–94.
- Ridho, S. A., & Abdilla, N. A. (2025). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada UMKM Budidaya Jamur Restu Bunda*. 6(01), 71–84.
- Ritonga, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Mode Fashion Medan*. 5(2), 1427–1442.
- Santoso, M. D. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang*. 11(1).
- Saputra, A. A. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 7(1), 68–77.
- Saputra, M. S. A., & Dihan, F. N. (2022). *Pengaruh Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Asana Grove Hotel Yogyakarta*. 390–402.
- Suhartono, W. F. P., & Amalia, L. (2024). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Industri Pembangkit Tenaga Listrik*. 5(6).
- Taufan, S., Paramita, A. S., Mujiyono, & Islamiati, S. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Industri Otomotif*. 9(2).
- Waskito, M., & Sumarni, S. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MNC Sekuritas*. 6(1), 94–107.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)*. 1(1), 1–14.
- Yerita, H., Hady, H., & Lusiana. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Helfi*. 96–102. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.156>
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan*. 2(2).