

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. SUMATERA JAYA
AGRO LESTARI KECAMATAN SILAUT**

Lidra Rapiza¹, Lusiana², Mardhatila Fitri Sopali³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

e-mail: lidrarapiza09@gmail.com¹, Lusiana9157@gmail.com², mardhatila@upiptyk.ac.id³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Kecamatan Silaut. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen yaitu motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan serta kepuasan kerja variabel intervening. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden yaitu karyawan PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Kecamatan Silaut. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan uji parsial (Uji t) diperoleh: a) terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, b) terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja, c) tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, d) terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, e) terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan, f) tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, g) terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, h) terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja, i) terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja, j) tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.

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

***Abstract** – This research aims to determine how much influence work motivation, compensation and work environment have on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT. Sumatra Jaya Agro Lestari Silaut Regency. This research consists of three independent variables, namely work motivation, compensation and work environment, as well as one dependent variable, namely employee performance and job satisfaction as intervening variables. The analysis method used is path analysis. The data collection method in this research is by using a questionnaire filled in by respondents, namely employees of PT. Sumatra Jaya Agro Lestari Silaut Regency. The research results obtained based on the partial test (t test) show: a) there is a significant influence of work motivation on job satisfaction, b) there is a significant influence of compensation on job satisfaction, c) there is no significant influence of the work environment on job satisfaction, d) there is an influence work motivation has a significant influence on employee performance, e) there is a significant influence of compensation on employee performance, f) there is no significant influence of the work environment on employee performance g) there is a significant influence of job satisfaction on employee performance, h) there is a significant influence of work motivation on employee performance which is mediated by job satisfaction, i) there is a significant influence of compensation on employee performance which is mediated by job satisfaction, j) there is no significant influence of the work environment on employee performance which is mediated by job satisfaction.*

Keywords: Work Motivation, Compensation, Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performanc.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan dan memiliki fungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan yang dimiliki. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tanggung jawab untuk mempertahankan hubungan baik antar manusia dalam organisasi.

Menurut (Muhammad Busro 2018) manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan dibidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.

Menurut (Jufrizen & Hadi 2021) motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Jika karyawan mempunyai motivasi yang tinggi maka akan mempunyai semangat dan mempunyai tanggung jawab yang tinggi pula dalam menjalani setiap tugas-tugasnya. Maruli (2020) mengatakan bahwa motivasi adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan dan keinginan yang diinginkan. Motivasi kerja seseorang juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh sebuah perusahaan maupun organisasi. Motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan karyawan.

Menurut (Akbar et al., 2021) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Menurut (Hartato & Turangan, 2021) kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Adha et al., 2019) lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut (Ode et al., 2019) kinerja adalah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu. Ini merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang tersedia. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi.

Kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi (Sudaryo, Agus & Nunung, 2018). Edy Sutrisno (2019) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, Imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Kecamatan Silaut merupakan salah satu PT yang berada di kecamatan Silaut kabupaten Pesisir Selatan, yang merupakan PT yang bergerak dalam bidang pertanian dan perkebunan. PT ini juga harus memiliki kompensasi dan kinerja karyawan yang tinggi demi pencapaian tujuan. Kegiatan pada pabrik yang bergerak dalam

bidang pertanian dan perkebunan ini, dapat memberikan dampak positif bagi masyarakat dikecamatan silaut dengan berupa menyediakan lapangan pekerjaan. Pabrik tersebut berdiri jauh dari permukiman warga yang mengakibatkan tidak adanya dampak negatif yang diberikan kepada masyarakat. Masalah lingkungan yang diperkirakan terjadi akibat kegiatan pabrik ini adalah penurunan kualitas udara disana.

Kegiatan utama yang dikerjakan oleh PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Kecamatan Silaut adalah proses pengolahan kelapa sawit menjadi minyak setengah jadi. Dengan adanya produk tersebut dapat membantu perekonomian warga disekitar kecamatan silaut tersebut dan karena adanya pabrik, mayoritas mata pencaharian warga disana terdapat dari perkebunan sawit mereka sendiri dan selanjutnya hasil perkebunan akan dijual ke pabrik terdekat.

Tabel 1 Data Target dan Pencapaian Target Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Kecamatan Silaut

Komponen Penilaian Kinerja Karyawan	2019	2020	2021	2022	2023	Target
A. 1. Kehadiran masuk kerja pada saat hari kerja biasa (HKB) bulan berjalan	90%	70%	93%	100%	100%	100%
2. Sisa cuti/pengambilan cuti bulan berjalan	79%	80%	85%	85%	85%	100%
3. Disiplin jam kerja check clock/masuk kerja	80%	80%	80%	89%	89%	100%
4. kesehatan/izin sakit	60%	79%	78%	90%	90%	100%
5. Disiplin jam kerja selama jam dinas	79%	80%	87%	95%	100%	100%
6. Indisipliner	82%	80%	82%	80%	80%	100%
B. 1. Intruksi kerja dari atasan langsung maupun tidak langsung	80%	79%	87%	90%	85%	100%
2. keamanan bekerja	90%	90%	90%	90%	90%	100%
3. kebersihan areal kerja/station kerja	85%	80%	85%	88%	85%	100%
4. prestasi kerja	80%	80%	85%	89%	90%	100%

Sumber : Laporan Target dan Pencapaian penilaian kinerja PT.Sumatera Jaya Agro Lestari Kecamatan Silaut

Berdasarkan pencapaian target penilaian kinerja karyawan, dapat kita ketahui bahwa 5 tahun belakangan ini PT. Sumatera Jaya Agro Lestari selalu mengalami naik turunnya kinerja karyawan tidak memenuhi pencapaian target. Pada tahun 2019, 2020, dan 2022

kehadiran masuk kerja pada saat hari kerja biasa (HKB) bulan berjalan tidak mencapai target yaitu pada tahun 2019 (90%), pada tahun 2020 (70%), dan pada tahun 2021 (93%). Sedangkan pada tahun 2022 dan 2023 mencapai target yaitu 100%. Dan untuk sisa cuti/pengambilan cuti bulan berjalan pada lima tahun belakangan ini tidak mencapai target yaitu pada tahun 2019 (79%), pada tahun 2020 (80%), pada tahun 2021 (85%), pada tahun 2022 (85%), dan pada tahun 2023 (85%). Disiplin jam kerja check clock/masuk kerja pada tahun 2019, 2020, dan 2021 yaitu (80%), sementara pada tahun 2022 dan 2023 89%.

Kesehatan/izin sakit pada tahun 2019 (60%), Pada tahun 2020 (79%), pada tahun 2021 (78%), pada tahun 2022 (90%), dan pada tahun 2023 (90%). Indisipliner pada tahun 2019 (82%), 2020 (80%), dan 2021 yaitu (82%) sementara pada tahun 2022 dan 2023 (80%). Intruksi kerja dari atasan langsung maupun tidak langsung pada tahun 2019 (80%), 2020 (79%), pada tahun 2021 (87%), pada tahun 2022 (90%), dan pada tahun 2023 (85%). Keamanan bekerja pada lima tahun belakangan ini sama sama 90%. Kebersihan areal kerja/station kerja pada tahun 2019, 2020 dan 2021 yaitu 85% sementara pada tahun 2022 (88%), dan pada tahun 2021 (85%). Dan prestasi kerja pada tahun 2019 dan 2020 yaitu 80%, pada tahun 2021 (85%), pada tahun 2022 (89%), dan pada tahun 2023 (90%). Hal ini terjadi karena adanya penurunan kinerja karyawan dan kepuasan kerja, karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan senantiasa melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.

METODE PENELITIAN

1. Pengukuran Model (Outer Model)

Suatu konsep dan model penelitian tidak dapat diuji dalam suatu model prediksi hubungan relsional atau kuasal jika belum melewati tahap purifikasi dalam model pengukuran. Model pengukuran sendiri digunakan untuk menguji validitas konstruks dan reabilitas instrumen.

a. Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang harusnya diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah validitas konvergen dan validitas diskriminan.

Tabel 2 Parameter Uji Validitas Dalam Model Pengukuran Smart PLS

Uji validitas	Parameter	Rule Of Thumbs
	Faktor loading	Lebih dari 0,5
Konvergen	Average variance extracted (AVE)	Lebih dari 0,5
Deskriminan	Akar AVE dan korelasi variabel laten	Akar AVE > Korelasi variabel

Sumber: (G. B. Saputro and Siagian 2018)

b. Uji reabilitas

Dalam PLS uji reabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach's alpha dan nilai Composite reliability. Cronbach's alpha mengukur atas bawah nilai reabilitas suatu konstruk sedangkan Composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reabilitas suatu konstruks. Rule of thumb nilai alpha atau composite reliability harus lebih besar dari 0,7 meskipun 0,5 masih dapat diterima.

2. Analisa Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis ini tidak menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lainnya. Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dalam pernyataan yang terdapat dalam kuisioner dipakai rumus (Saputro & Siagian, 2017) :

$$\text{Rata-rata skor} = \frac{(5.SS) + (4.S) + (3.N) + (2.TS) + (1.STS)}{SS + S + N + TS + STS}$$

Sedangkan untuk mencari tingkat capaian responden (TCR) digunakan rumus berikut (Saputro & Siagian, 2017) :

$$\text{TCR} = \frac{\text{MEAN}}{5}$$

Keterangan :

TCR = Tingkat capaian responden

Mean = Nilai rata-rata

5 = Jumlah tingkat skala liker

(G. B. Saputro and Siagian) mengemukakan kriteria jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 3 Kriteria jawaban responden

Persentase Pencapaian	Kriteria penilaian
90% - 100%	Sangat baik
80% - 89,99%	Baik
65,79% - 79,99%	Cukup
55% - 64,99%	Kurang baik
0 – 54,99%	Tidak baik

3. Model struktural (Inner Model)

Model struktural dalam PLS 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. Pengujian terhadap model struktural dapat dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji goodness-fit model dan melihat signifikansi dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi statistik. Untuk pengujian signifikansi hipotesis penelitian, dilakukan melalui penilaian nilai koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai T-Statistik atau T hitung dibandingkan dengan nilai T Tabel sebesar 1.96 pada kesalahan menolak data sebesar alpha 5% (Saputro & Siagian, 2017) sebagai berikut :

1) Jika nilai T statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima

2) Jika nilai T statistik < dari 1,96 maka hipotesis ditolak.

Pengelompokan pengujian hipotesis dalam penelitian ini terbagi menjadi dua :

1. Pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect)

Penilaian hipotesis ini meliputi pengaruh langsung suatu konstruk eksogen terhadap konstruk endogen, dimana penilaian dengan memperhatikan nilai T-statistic yang merupakan t hitung yang dibandingkan dengan T tabel sebesar 1.96. Jika nilai T-Statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima dan jika nilai T Statistik < dari 1,96 maka hipotesis ditolak.

2. Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung langsung (indirect effect)

Untuk menilai pengaruh tidak langsung (indirect effect) yaitu pengaruh konstruk endogen tertentu terhadap endogen tertentu melalui konstruk moderating, penilaian hipotesis menggunakan pendekatan uji Sobel Test. Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung konstruk eksogen (independen) (X) terhadap konstruk endogen (dependen) (Y) melalui konstruk moderating (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur X -- M (a) dengan jalur M --Y (b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c - c1)$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c1 adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb besarnya standar error tidak langsung (indirect effect) Sab dihitung dengan rumus berikut ini :

Keterangan :

- 1) Nilai b koefisien path pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi
- 2) Sa2 adalah standar error dari koefisien path Sa2
- 3) Nilai a adalah koefisien path pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen
- 4) Sb2 adalah standar error dari koefisien path Sb2 Selanjutnya (Saputro & Siagian, 2017) untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai t hitung tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel 1,96 pada kesalahan menolak data sebesar 0.05. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh moderating, sebaliknya jika t hitung lebih rendah dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan tidak terjadi pengaruh moderating. Dengan demikian dapat dikatakan terdapat pengaruh positif yang signifikan dari hasil perbandingan diatas nilai t hitung atau t statistik lebih besar dari t tabel sebesar 1,96 atau $10,485 > 1,96$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Dalam melakukan penelitian analisa ini sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka penulis akan menggunakan descriptive statistics yang dikelompokkan dalam karakteristik atau gambaran umum responden sebagai berikut :

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner karakteristik responden yang dilihat dari jenis kelamin dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Persentase
1.	Laki-laki	55	91,7%
2.	Perempuan	5	8,3%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, karakteristik responden berdasarkan usia dapat disajikan dalam tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	
		Responden	Persentasi
1.	20-30 Tahun	11	18,3%
2.	31-40 Tahun	25	41,7%

3.	41-50 Tahun	18	30%
4.	≥ 51 Tahun	6	10%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Data primer diolah 2024

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

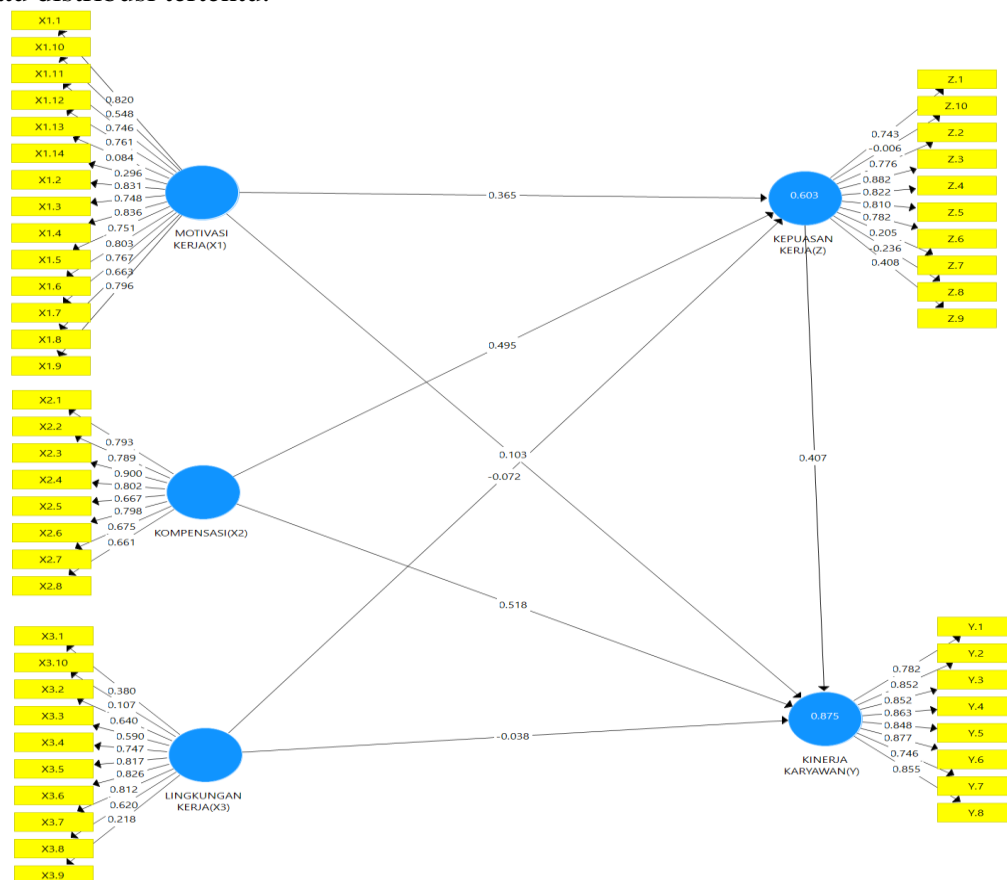
Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat disajikan dalam tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	
		Responden	Persentase
1.	0-3 Tahun	8	13,3%
2.	4-6 Tahun	22	36,7%
3.	7-9 Tahun	18	30%
4.	≥ 10 Tahun	12	20%
	Jumlah	60	100%

1. Pengujian Outer Model (Model Pengukuran)

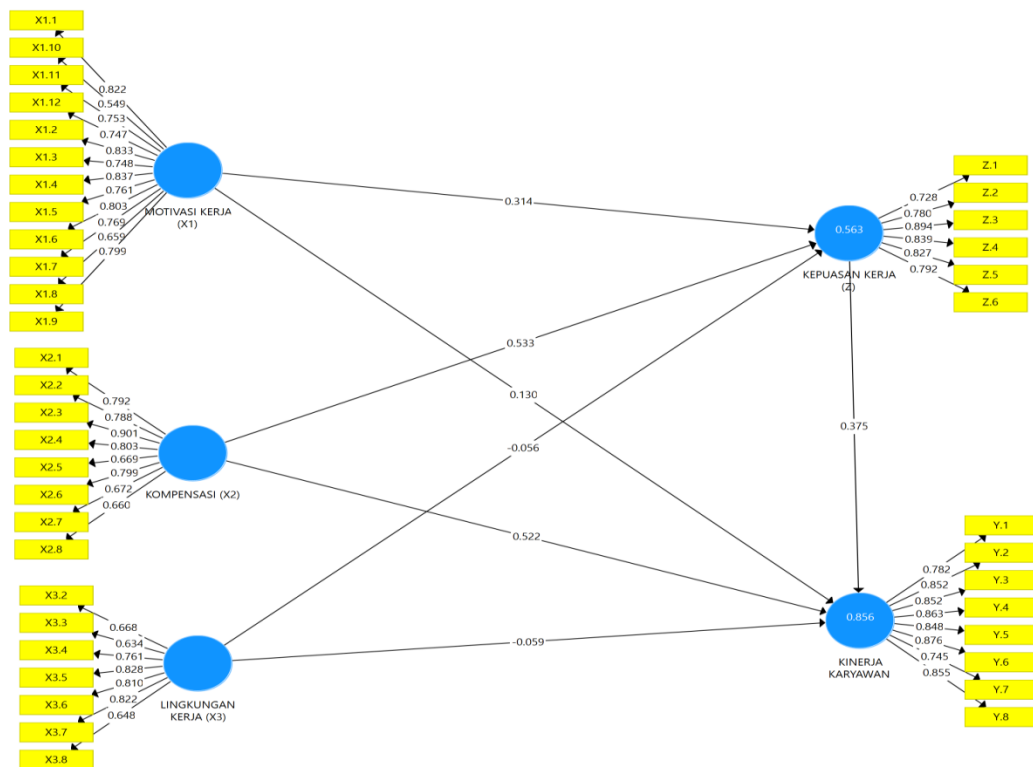
Model penelitian akan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dan dibantu dengan software SmartPLS 3.0. PLS merupakan salah satu metode alternatif *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan pada hubungan antara variabel yang sangat kompleks tetapi ukuran sampel data kecil (30-100 sampel) dan memiliki asumsi non parametrik, artinya bahwa data tidak mengacu pada salah satu distribusi tertentu.



Gambar 1 Outer Loading Sebelum Eliminasi

Sumber: Hasil Uji SmartPLS

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,60 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian ini batas nilai convergent validity diatas 0,50.

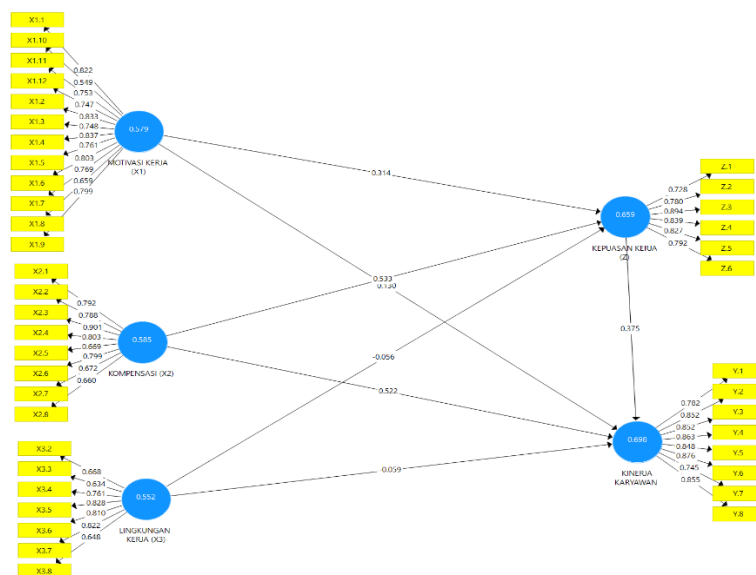


Gambar 2 Outer Loading Setelah Eliminasi
Sumber : Hasil Uji SmartPLS

Dalam penelitian batasan nilai convergent validity diatas 0,50. Terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variabel motivasi kerja (X1.13 dan X1.14), kompensasi, lingkungan kerja (X3.1, X3.9, dan X3.10), kepuasan kerja (Z.7, Z.8, Z.9, dan Z.10) dan kinerja karyawan.

2. Penilaian Avarage Variance Extracted (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Avarage Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.



Gambar 3 Nilai Avarage Variance Extracted (AVE)

Selain dari gambar diatas untuk menilai Average Variance Extracted (AVE) harus lebih dari 0,50 sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Pengujian Avarage Variance Extracted (AVE)

Variabel	Avarage Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0.698
Kepuasan Kerja (Z)	0.659
Motivasi Kerja (X1)	0.579
Kompensasi (X2)	0.585
Lingkungan Kerja (X3)	0.552

Sumber: Hasil Uji Outer Model

Berdasarkan tabel 7 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel diatas memenuhi kriteria validitas yang cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya nilai *Average Variance Extracted* (AVE) kinerja karyawan dibawah 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

3. Hasil Uji Reliabilitas atau Reliability Konstruk

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur satu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau structural penelitian. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach alpha* dan *Composite Reliability*. *Cronbach alpha*, *Rho_A* dan *Composite Reliability* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *Cronbach alpha*, *Rho_A* dan *Composite Reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* nilai *alpha* atau *Cronbach alpha*, *Rho_A* dan *Composite Reliability* harus lebih dari 0,5 meskipun 0,5 masih dapat diterima, maka konstruk dinyatakan reliabel. Hasil output SmartPLS untuk nilai *Composite Reliability* dapat ditunjukkan pada Tabel 8.

Tabel 8 Nilai *Composite Reliability*

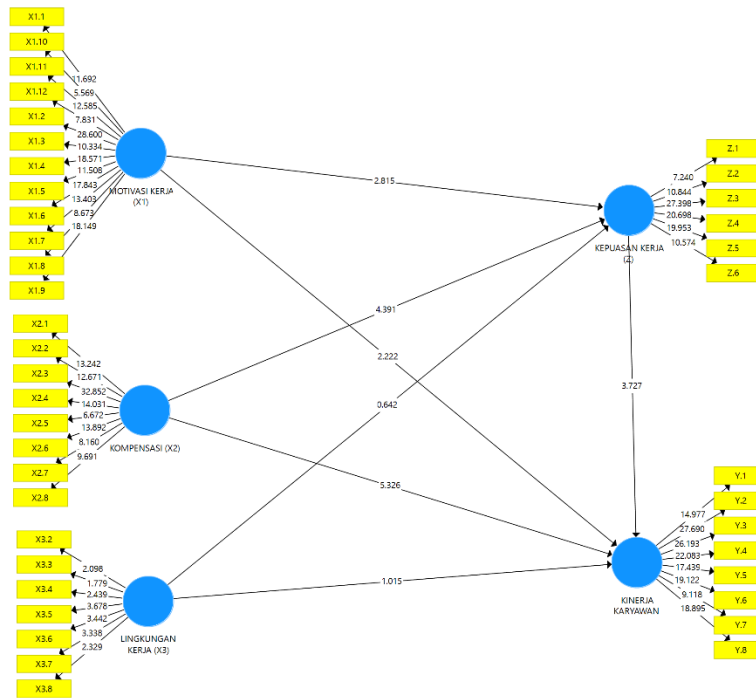
	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (Z)	0.895	0.901	0.920	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.938	0.939	0.949	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.897	0.906	0.918	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.884	0.924	0.895	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.933	0.944	0.942	Reliabel

Sumber: Hasil Uji Outer Model

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,5. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau reliabel.

Pengujian Inner Model (Model Struktural)

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian inner model (model structural). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat *R-square* (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai *t-statistic* dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Semakin tinggi nilai *Rsquare* berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai *path coefficients* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Adapun model inner model dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4 Inner Model

Sumber: Hasil Uji SmartPLS

Pada gambar 4 dapat dilihat nilai t-statistik secara langsung, dimana t-statistik motivasi kerja terhadap kepuasan kerja ialah 2.815, t-statistik kompensasi terhadap kepuasan kerja ialah 4.391, t-statistik lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja ialah 0.642, t-statistik motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ialah 2.222, t-statistik kompensasi terhadap kinerja karyawan 5.326, t-statistik lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ialah 1.015, dan t-statistik kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ialah 3.727.

1) Hasil Uji Analisis Variant (R^2) atau *R Square*

Analisis Variant (R^2) yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel 9:

Tabel 9 Hasil Uji *R Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan kerja	0.585	0.563
Kinerja Karyawan	0.866	0.856

Sumber: Hasil Uji SmartPLS

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *R-square* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0.866 yang dapat diinterpretasikan bahwa besarnya pengaruh variabel motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 86,6% sedangkan sisanya yaitu 13,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kemudian Nilai *R-square* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0.585 yang artinya bahwa 58,5% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian data menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Dimana terlihat bahwa nilai original sample sebesar 0.314 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($2.566 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p value lebih kecil dari dari alpha ($0.011 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Rahman Al Hakim & Sinambela, 2018**) bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian data menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dimana terlihat bahwa nilai original sample sebesar 0.533 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($3.924 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p value lebih kecil dari dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_2 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Andriany, 2019**) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hasil pengujian data menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dimana terlihat bahwa nilai original sample sebesar -0.056 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($0.652 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p value lebih kecil dari dari alpha ($0.515 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_3 ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Wanti Apriyani & Iriyanto, 2020**) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian data menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana terlihat bahwa nilai original sample sebesar 0.247 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($2.566 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p value lebih kecil dari dari alpha ($0.011 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_4 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Arsindi et al., 2022**) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian data menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dimana terlihat bahwa nilai original sample sebesar 0.722 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($8.725 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p value lebih kecil dari dari alpha ($0.000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_5 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Sitompul & Ratnasari, 2019**) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian data menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana terlihat bahwa nilai original sample sebesar -0.080 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($1.205 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p value lebih kecil dari dari alpha ($0.229 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_6 ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Kerja et al., 2024**)

bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian data menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja. Dimana terlihat bahwa nilai original sample sebesar 0.375 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($3.839 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p value lebih kecil dari dari alpha ($0.000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_7 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Rivaldo & Ratnasari, 2020**) bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

8. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Hasil pengujian data menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Dimana terlihat bahwa nilai original sample sebesar 0.118 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($2.068 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p value lebih kecil dari dari alpha ($0.039 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_8 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Kurniawan, 2020**) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. PLN (persero) UP3 Kuala Kapuas, Kalimantan Tengah.

9. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Hasil pengujian data menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Dimana terlihat bahwa nilai original sample sebesar 0.200 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($2.750 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p value lebih kecil dari dari alpha ($0.006 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_9 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Lubis et al., 2021**) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.

10. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Hasil pengujian data menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Dimana terlihat bahwa nilai original sample sebesar -0.021 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($0.649 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p value lebih kecil dari dari alpha ($0.517 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_9 ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Kusumastuti et al., 2019**) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Kecamatan Silaut
2. Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Kecamatan Silaut
3. Tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Kecamatan Silaut
4. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.

- Sumatera Jaya Agro Lestari Kecamatan Silaut
5. Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Kecamatan Silaut
 6. Tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Kecamatan Silaut
 7. Terdapat pengaruh signifikan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Kecamatan Silaut
 8. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Kecamatan Silaut
 9. Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Kecamatan Silaut
 10. Tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Kecamatan Silaut

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. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.
- Akbar et al. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia (Insan Cend)*.
- Arief, M. Y., & Ahmad, M. F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Indah Plywood Bondowoso. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 5(1), 138. https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v5i1.997
- Burhanuddin, M., Osman, Z., Raju, V., Mohd, N., Burhanuddin, Z., & Osman, V. R. (2020). INDIRECT RELATIONSHIP OF WORK ENVIRONMENT, SATISFACTION AND EMPLOYEES' ENGAGEMENT IN MALAYSIAN AIRLINE COMPANIES, MALAYSIA PJAEE, 17 (7) (2020) INDIRECT RELATIONSHIP OF WORK ENVIRONMENT, SATISFACTION AND EMPLOYEES' ENGAGEMENT IN MALAYSIAN AIRLINE COMPANIE. *Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 17(7), 6174.
- Burhanudin et al. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan bagian produksi lemari pendingin PT.Hartono Istana Teknologi Sayung-Demak). *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Enny. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Erfin Ardianti, F., Qomariah, N., & Gunawan Wibowo, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompenasasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi) EFFECT OF WORK MOTIVATION, COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK SATISFACTION. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 8(1), 13–31.

- Fajari, Z., Danial, R. D. M., & Saori, S. (2022). Analysis Workload And Career Development Towards Job Satisfaction Perumdam Tirta Jaya Mandiri Sukabumi District. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 1879–1887. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Ferdinatus. (n.d.). *Motivasi Kera Meniti Suara Hati Monolak Perilaku Korupsi* (T. & Yulianti (eds.)). Deepublish.
- Firwish, S., & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Graha Dwi Perkasa. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 265–277.
- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 518. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11899>
- Hasibuan, J., & Silvy, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 9(1), 134–147.
- Hasibuan S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Heriyono, H., Chrysoekamto, R., Fitriah, R. N., & Kartiko, A. (2021). Gaya Kepemimpinan Prof. Dr. Kh. Asep Saifuddin Chalim dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Pesantren. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 21–30. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v2i1.64>
- Jasmine, I., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 450. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7938>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Jufrizen, H. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Julaiha Juli, Nurul Farhaini, Rollin fadilah Hasibuan, N. A. S. (2022). Jurnal Pendidikan dan Konseling. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1349–1358.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, September, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Kristina, N., & Widyaningrum, W. (2019). *Managerial Skill* (Unmuh Pono, Vol. 1).
- Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20122>
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 529–536.
- Maruli, R. S., & Moniaga, O. F. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Perilaku Belajar Terhadap Pemahaman Akuntansi Mahasiswa Universitas Advent Indonesia (UNAI). *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis*.
- Meidita, A. (2019). 3772-8389-1-Pb. *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap*

- Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Anggi*, 2(2), 226–237.
- Nelson, A. (2021). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Industri Elektronik di Kota BaNelson, A. (2021). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Industri Elektronik di Kota Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 896–904. . *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 896–904.
- Novriansya et al. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Dosen Dimediasi Motivasi pada Universitas Muara Bungo. *Ejurnal.Politeknikpratama*.
- Nugrohoseno, D., & Hasibuan, A. M. (2022). Pengaruh Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kementerian Hukum dan HAM pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta. *Owner*, 6(2), 1688–1702. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.808>
- Prasetyono, H., & Ramdayana, I. P. (2020). Pengaruh servant leadership, komitmen organisasi dan lingkungan fisik terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 108–123. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i2.28458>
- Pratiwi, A., & Widayani, A. (2022). Pengaruh Servant Leadership, Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepala Desa Sedayu, Kecamatan Jumantono, Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 20(1), 25–30.
- Radiana Fitriati. (2021). Universitas IVET <http://e-journal.ikip-veteran.ac.id/index.php/pawiyatan>. *Pengaruh Pemberdayaan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*, 1, 24–32.
- Rahmawani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.SINNARMAS MEDAN. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.SINNARMAS MEDAN*, 1–75. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/15344>
- Sausan, N. S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Universitas Medan Area*, 1–61.
- 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>
- Sinambela, E. A. (2021). Motivasi Kerja Dan Dukungan Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 34–42. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i1.55>
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397–407. <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/504>
- Susan. (2019). *Pengertian dan Fungsi Manajemen*.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>
- Waskito, W., & Wulandari, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.
Jurnal Pengembangan Wiraswasta, 24(1), 23.
<https://doi.org/10.33370/jpw.v24i1.772>

Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 1–5.

Żerebecki, B. G., & Oprea, S. J. (2022). The direct and indirect effects of social technology use on children's life satisfaction. *International Journal of Child-Computer Interaction*, 34(1), 74–82. <https://doi.org/10.1016/j.ijcci.2022.100538>