

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening

Akhdan Azhar¹⁾, Sriyono ^{*,2)}

¹⁾Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: sriyono@umsida.ac.id

Abstract. *Abstract,* This research aims to analyze the influence of motivation, work environment, and information technology on employee performance, with employee satisfaction as an intervening variable. This study is based on a theory which states that employee performance is influenced by various internal and external factors, including motivation, work environment conditions, and information technology support. The research method used is quantitative with a survey approach. Data was collected through questionnaires distributed to employees. The research results show that motivation, work environment, and information technology have a significant positive effect on employee satisfaction. In addition, employee satisfaction has been proven to mediate the influence of motivation, work environment and information technology on employee performance. The conclusion of this research is that to improve employee performance, companies need to focus on increasing motivation, improving the work environment, and optimizing the use of information technology, which will ultimately increase employee satisfaction.

Keywords - *Motivation, Work Environment, Information Technology, Employee Performance, Employee Satisfaction as Intervening Variables*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan karyawan sebagai variabel intervening. Studi ini didasarkan pada teori yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk motivasi, kondisi lingkungan kerja, serta dukungan teknologi informasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan teknologi informasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Selain itu, kepuasan karyawan terbukti memediasi pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu fokus pada peningkatan motivasi, perbaikan lingkungan kerja, dan pengoptimalan penggunaan teknologi informasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan karyawan.*

Kata Kunci – *Motivasi, Lingkungan Kerja, Teknologi Informasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening*

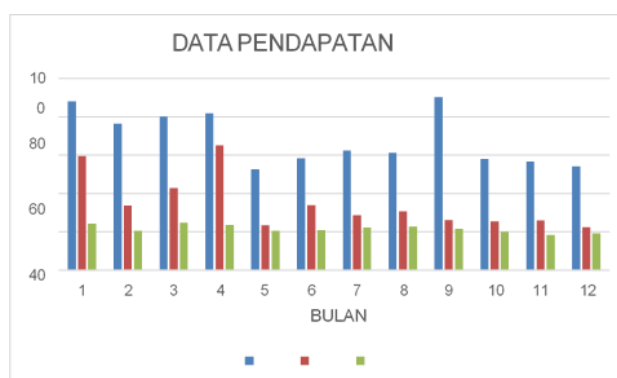
I. PENDAHULUAN

Di zaman yang sedang kompetitif seperti saat ini, pesaing para perbankan menjadi salahsatu faktor yang juga lagi mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam pentingnya mencapai tujuan. Saat ini proses perusahaan juga perlu harus memiliki daya saing yang lebih tinggi untuk bersaing dengan perusahaan perbankan lainnya. Salah satu poin positif terpenting yang juga harus dimiliki sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Di PT. Pos Indonesia (PERSERO), perusahaan ini yang bergerak di bidang jasa pengiriman, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting karena berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali serta berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Staff PT. Pos Indonesia (PERSERO) mempunyai peran mendasar, tidak hanya sebagai pendukung faktor penting dalam mencapai tujuan. Tercapainya tujuan perusahaan-perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu dan kelompok karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Keberhasilannya pada perusahaan saat ini juga dipengaruhi oleh bagaimana kinerja pegawai (prestasi kerja) atau hasil usaha kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena mempunyai bakat atau minat yang memiliki energi dan manusia yang kreativitas sangat diperlukan. yang dilakukan organisasi untuk mencapai tujuannya. Setiap organisasi mempunyai lingkungan kerja yang berfungsi untuk menetapkan aturan atau pedoman berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Yang berarti yaitu lingkungan kerja yang tumbuh dan terpelihara dengan baik dapat membawa organisasi pada perkembangan yang lebih baik. Selain itu, fokus utama perubahan dan pengembangan organisasi adalah upaya mengubah nilai, sikap, dan perilaku anggota

organisasi secara keseluruhan. Apalagi dengan layanan pengiriman yang sangat dinamis dan penuh tuntutan untuk selalu Teknologi informasi dapat di definisikan sebagai perpaduan antara teknologi komputer dan telekomunikasi dengan teknologi lainnya seperti perangkat yang keras, perangkat lunak, database, teknologi jaringan, dan peralatan telekomunikasi lainnya (Maharsi, 2020). Selanjutnya, teknologi informasi yang special dapat meningkatkan kinerja individual dan dapat digunakan dalam sistem informasi organisasi untuk menyediakan informasi bagi para pemakai dalam rangka untuk pengambilan keputusan, Karena teknologi informasi akan yang terus saling berkembang dari waktu ke waktu yang seiring dengan perkembangan zaman.

Penurunan pada kepuasan karyawan dan kinerja pada karyawan tersebut juga dapat mempengaruhi oleh teknologi informasi, beberapa masih banyak pegawai yang mempunyai kebiasaan-kebiasaan yang sangat menunda dalam pekerjaan dan menyebabkan banyak pekerjaan yang terbengkalai, sehingga mengakibatkan beban kerja yang berlebihan pada zaman berikutnya karena pesatnya pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga mengakibatkan hilangnya kinerja. Seperti pada tabel data pendapatan pertahun :



Tabel 1.1 Data Pendapatan Pertahun

Pada tabel diatas menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada tahun 2021 memperoleh 90% pendapatan yang sangat baik pada bulan september, pada tahun 2022 mengalami penurunan memperoleh 63% pada bulan april dan mengalami penurunan dratis pada tahun 2023 memperoleh kurang lebih 18% pada bulan november. Dari beberapa data pendapatan dapat dilihat bahwa persentasi pencapaian yang terendah dalam melakukan teknologi dalam mengolah data, hal ini disebabkan oleh kurangnya ketelitian karyawan.

Lingkungan kerja juga bahwasannya menjelas bagaimana hasil yang ada disekitar para pekerja yang sangat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas kantor dari diimbangkan[4]. Sedangkan menurut penjelasan dari [30] Menjelaskan lingkungan kerja adalah segala alat yang sudah ada, lingkungan tempat seseorang bekerja, cara kerja, dan pengaturan kerjabaiak secara individu maupun kerjasama. Dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan mendorong produktivitas pegawai yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan mengenai lingkungan kerja di atas, maka lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua (dua) yaitu lingkungan yang merupakan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik[30].

Motivasi juga menjadi salah satu arahan bagi kinerjanya karyawan. Menurut Boas (2019) menyatakan bahwa 30% waktu para pemimpin digunakan untuk mengurusnya suatu permasalahan lingkungan sekitar karyawannya. Pendekatan pada yang digunakan dalam memberikan motivasi dan semangat pada karyawannya yang perlu memperhatikan karekteristiknya atau sifat karyawan yang sedang bersangkutan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut yang dilakukan sebagai pembahasan pendahuluan dari penelitian tersebut yang dijelaskan bahwa faktor motivasi pada pegawai masih lemah, hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai standar dan Budaya kerja yang ditetapkan di Kemitraan PT Pos Indonesia Sidoarjo dan mentalitas karyawan masih belum ada. mereka yang sangat kurang puas terhadap beberapa pentingnya motivasi karena mereka yang bekerja terus menerus dan mereka yang bekerja sekuat tenaga mempunyai kedudukan yang sama dalam hal finansial (insentif, bonus dan hasil produksi), artinya evaluasi kinerja dengan kriteria kinerja yang setara ketika pemberian insentif, bonus dan pelayanan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja di mana karyawan bekerja hanya sebatas yang diperlukan karena hasil yang dicapai sama sepanjang peringkat kinerjanya minimal "baik". Permasalahannya adalah belum adanya metode, pedoman dan motivasi yang maksimal bagi karyawani.

Permasalahan tersebut yang sesuai sama dengan pendapat yang dijelaskan oleh Risqi(2016) bahwa menjelaskan motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan yang dimiliki sebuah perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja dari masing-masing individu. Dengan demikian, penelitian dapat memfokuskan pada upaya untuk

mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi permasalahan tersebut dan memberikan solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja pegawai. Luthan (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja disebabkan oleh keyakinan karyawan bahwa pekerjaannya dapat mencapai sesuatu yang berarti. Pentingnya kinerja dan kepuasan karyawan tidak lepas dari faktor lain seperti budaya perusahaan. Menurut Robb dan Judge (2021), budaya organisasi mencakup sistem nilai yang dianut oleh beberapa anggota juga penting membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya. Selain itu kepuasan saat bekerja dan kinerja karyawan juga dipengaruhi dari tempat lingkungan kerja perusahaan.

Aolisa dan Lao (2018) menjelaskan bagaimana bahwa lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan kegiatan setiap hari, lingkungan kerja juga mengelilingi hubungan kerja antar rekan kerja, hubungan antara karyawan bawahan dan atasan. Hasibuan (2018) mempertanyakan bagaimana membangkitkan semua semangat kerja karyawan, membuat mereka semangat bekerja keras, memberikan kemampuan dan keterampilan maksimal, untuk menciptakan keuntungan bagi perusahaan. Dalam menjawab pertanyaan tersebut, Hasibuan (2018) mengatakan bahwa motivasi merupakan faktor penting. Mengutip dari pendapatnya Dessler (2022) dalam Andjarwata (2020), orang percaya bahwa motivasi adalah hasil dari ketegangan yang muncul ketika satu atau lebih kebutuhan penting tidak dapat dipenuhi. Selain itu ada faktor lain tersebut, sangat pentingnya adalah kecanggihan sebuah Teknologi akan membantu perusahaan untuk menghasilkan suatu informasi yang lebih akurat dan tepat waktu untuk pengambilan keputusan yang efektif (Ismail, 2019).

Dengan melihat gambaran masalah yang berkaitan tentang Motivasi kemudian kepuasan karyawan diatas maka, penulis memiliki pandangan dalam menyikapi 2 permasalahan ini, sehingga penulis ingin menghubungkan empat variabel yakni motivasi, lingkungan kerja dan teknologi informasi sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan kepuasan karyawan sebagai variabel intervening. Namun, riset tersebut tidak sama riset terdahulu sebab tidak adanya variabel intervening yang memiliki yang tidak langsung terhadap variabel dependen. Jenis penelitian yang akan penulis adalah penelitian kuantitatif. Dengan demikian, keterbaruan dari ini adalah adanya variabel motivasi yang belum digunakan dalam penelitian kinerja karyawan dan variabel intervening yakni kepuasan karyawan. Dari ketidak samaan hasil riset sebelumnya memperlihatkan perbedaan hasilnya yakni adanya *research gap*. Tujuan dari penelitian ini untuk Menganalisis pengaruh Variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, Teknologi Informasi pada Variabel Kinerja Karyawan dengan melalui Kepuasan Karyawan sehingga peneliti mengambil judul "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening". Sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 3. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan? 5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan? 6. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan? 7. Apakah secara simultan motivasi, lingkungan kerja dan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan sebagai variabel intervening?

II. LITERATURE REVIEW

Motivasi:

Motivasi adalah menciptakan gairah kerja sehingga kinerja juga meningkat (Ishak Arep & Hendry Tanjung, 2003:13). Tujuan dari motivasi adalah peningkatan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Malayu S.P Hasibuan, 2001:46).

Teknologi Informasi :

Teknologi informasi merupakan teknologi yang digunakan untuk mengolah dan memproses data yang kemudian dapat menghasilkan informasi yang digunakan dalam pengambilan keputusan (Muslihudin & Oktafianto, 2016) :

Indikator teknologi informasi adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam menggunakan komputer.
2. Memproses dan menampilkan data.
3. Sistem yang menunjang adanya pemakaian bersama komputer yang berbeda.
4. Pihak yang terlibat dalam penggunaan sistem informasi.

Lingkungan Kerja :

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas kerja, mengurangi ketegangan pada mata dan keinginan rohaniyah serta semangat kerja yang lebih baik dan prestise untuk instansi yang bersangkutan[4].

Kinerja Karyawan :

Definisi Kinerja Karyawan menurut Adhari mengartikan kinerja sebagai pencapaian hasil kerja seseorang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Indikator kinerja meliputi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan berkolaborasi dalam tim. Pengusaha ingin karyawan menunjukkan kinerja yang unggul. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan hasil kerja dan profitabilitas perusahaan. Di sisi lain, pekerja ingin berkembang dan maju dalam pekerjaannya. Pada dasarnya kinerja pegawai yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Indikator pada variabel kinerja karyawan adalah :

- a. Percaya diri : seorang karyawan memiliki rasa percaya diri yang tinggi agar terus berkembang.
- b. Berani mengambil resiko : seorang karyawan mampu membuat keputusan untuk melakukan tindakan.
- c. Kreatif dan inovatif : karyawan mampu menciptakan hal baru dan mengembangkan ide yang sudah ada menjadi lebih baik hingga bisa memecahkan peluang untuk meningkatkan update skillnya.
- d. Disiplin dan kerja keras : seorang karyawan memiliki kepatuhan atau keataatan terhadap peraturan perusahaan, berusaha sekuat tenaga untuk mendapatkan hasil yang maksimal.
- e. Berorientasi pada masa depan : sebagai karyawan mempunyai perspektif dan tidak merasa puas hingga selalu mencari ide baru.
- f. Memiliki rasa ingin tahu : seorang karyawan selalu mencari tahu informasi terbaru dan akan terus menambah wawasan.
- g. Jujur dan mandiri : seorang karyawan mampu berkata jujur dengan begitu akan menciptakan kepercayaan dan mampu melakukan sesuatu secara independen.

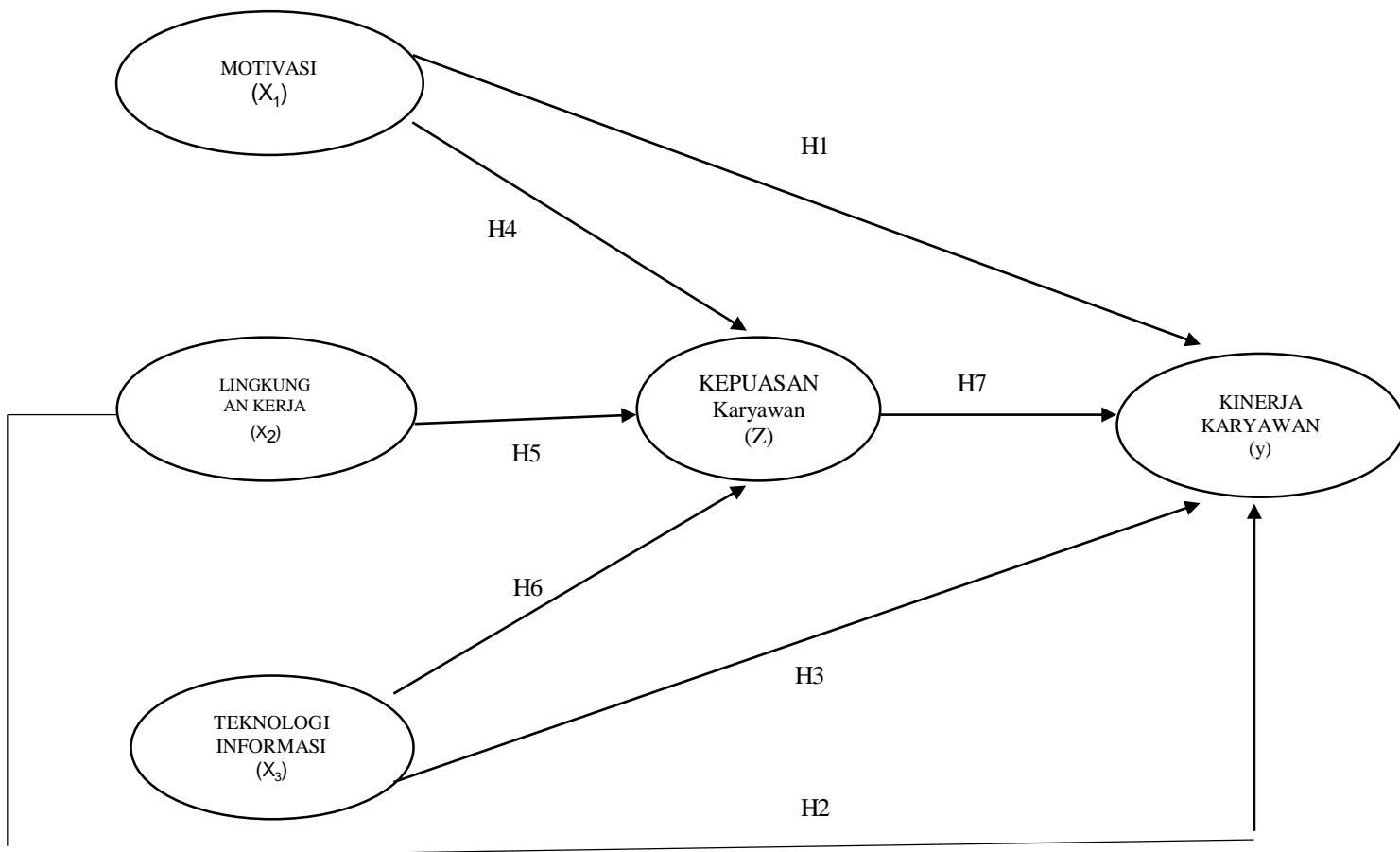
Kepuasan Karyawan :

Definisi Operasional istilah kepuasan kerja (job satisfaction) merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja merujuk pada:

- a. Pekerjaan itu sendiri : Skala pengukuran yang mencakup aspek-aspek spesifik dari pekerjaan, seperti tingkat kompleksitas, tanggung jawab, variasi tugas, dan kejelasan peran.
- b. Gaji : Pengukuran jumlah kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji bulanan atau tahunan.
- c. Promosi : Tingkat kepuasan terhadap peluang promosi dan kenaikan jabatan di dalam organisasi, diukur melalui persepsi karyawan terhadap kejelasan jalur karir dan keadilan dalam proses promosi.
- d. Pengawasan : Evaluasi kepuasan terhadap bentuk pengawasan atau supervisi yang diberikan kepada karyawan, termasuk tingkat dukungan, umpan balik, dan keadilan dalam proses pengawasan.
- e. Rekan kerja : Skala yang mengukur tingkat kepuasan terhadap hubungan dan kolaborasi dengan rekan kerja, melibatkan aspek seperti dukungan tim, komunikasi, dan kerjasama tim.

Kerangka Konseptual

GAMBAR 2.1 KERANGKA KONSEPTUAL



Sumber: Lampiran 2

Hipotesis :

- H1 : Terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
- H2 : Terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- H3 : Terdapat pengaruh signifikan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- H4 : Terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kepuasan Karyawan.
- H5 : Terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan.
- H6 : Terdapat pengaruh signifikan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Karyawan.
- H7 : Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Kerja.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu mengenai motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan. Menurut sugiyono (2018;13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. *Positivistic* digunakan pada populasi atau sampel tertentu.

B. Populasi dan sampel

Populasi penelitian Menurut Sugiyono (2018:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan di Kemitraan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur dengan jumlah 110 karyawan. Menurut Sugiyono (2018: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis program *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan *Partial Least Square* (SMART PLS) dan teknik *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2018:120) *Purposive sampling* dikatakan sampel yang ditentukan pada karyawan yang telah memahami jenis suatu permasalahan yang berjumlah dengan populasi tersebut.

C. Teknik Pengeumpulan Data

Didalam penelitian ini agar memperoleh data, penulis melakukan metode pengumpulan data yang menggunakan antara lain :

Kuesioner

Data yang didapat dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisoner, yakni peneliti terjun langsung untuk mendapatkan data dari pihak yang bersangkutan secara langsung atau disebut juga data primer. Menurut Sugiyono (2018:193) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Selanjutnya peneliti melakukan pengambilan data langsung pada obyek penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner diberikan secara langsung kepada para responden yang sudah dijadikan sampel, kuesioner yang diberikan kepada para responden berisi beberapa pertanyaan yang harus dijawab oleh responden yang bertujuan untuk mengukur karyawan Kemitraan PT. Pos Indonesia (PERSERO) cabang sidoarjo. Dalam kuesioner yang diberikan kepada responden menggunakan metode pengukuran skala likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Masingmasing jawaban dari 4 alternatif jawaban yang tersedia diberi bobot nilai (skor) sebagai berikut:

Tabel 3.1 Bobot kuesioner berdasarkan pada metode Skala Likert

NO	KATEGORI	SKALA
1.	Sangat Setuju	1
2.	Setuju	2
3.	Tidak Setuju	3
4.	Sangat Tidak Setuju	4

Sumber: Lampiran 3

Definisi Operasional :

1. Motivasi (X1) :

Menurut AbrahamiMaslow dalam Robbins&Coulter (2010:110) terdapat dari:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*): Kebutuhani dasar manusia yaitu makanan, minuman, tempat tinggal dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan sosial (*social needs*): Kebutuhan manusia memberi kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan.
3. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*): Kebutuhan manusia yang akan faktor-faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi atau prestasi, serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
4. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*): Kebutuhan seseorang yang akan menjadi bertumbuh, pencapaian potensi manusia, pemenuhan pada diri sendiri dan dorongan untuk mampu menjadi apa yang dicapai atau diinginkan.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Indikator lingkungan kerja yaitu suasana dalam kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas kerja [4].

1. Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat sangat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya sendiri. Tempat kerja ini meliputi dari tempat kerja, tempat fasilitas dan tempat alat bantu kerja, kebersihan, penerangan bantu kerja, ketentraman, serta hubungan dari kerja antar manusia di lokasi.
2. Hubungan Rekan Kerja Relasi Rekan Kerja adalah hubungan rekan kerja yang sangat harmonis, bebas kesenjangan (sengaja menyebarkan berita hoax untuk menjatuhkan musuh) antar rekan kerja. Salah satu faktor

yang dapat mempengaruhi pegawai untuk tetapi bertahan dalam suatu organisasi juga adalah adanya hubungan yang penting harmonis antar rekan kerja. Hubungan juga yang harmonis dan beberapa kekeluargaan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhinya kinerjanya pada karyawan.

3. Tersedia pada fasilitas kerja hal ini bagaimana dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkapnya. Tersedianya fasilitas kerja yang sangat lengkap dan tertata, walaupun tidak merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3. Teknologi Informasi (X3) :

Teknologi informasi merupakan teknologi yang digunakan untuk mengolah dan memproses data yang kemudian dapat menghasilkan informasi yang digunakan dalam pengambilan keputusan (Muslihudin & Oktafianto, 2016) :

Indikator teknologi informasi adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam menggunakan komputer.
2. Memproses dan menampilkan data.
3. Sistem yang menunjang adanya pemakaian bersama komputer yang berbeda.
4. Pihak yang terlibat dalam penggunaan sistem informasi.

4. Kepuasan Karyawan (Z) :

Definisi Operasional istilah kepuasan kerja (job satisfaction) merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja merujuk pada:

- a. Pekerjaan itu sendiri : Skala pengukuran yang mencakup aspek-aspek spesifik dari pekerjaan, seperti tingkat kompleksitas, tanggung jawab, variasi tugas, dan kejelasan peran.
- b. Gaji : Pengukuran jumlah kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji bulanan atau tahunan.
- c. Promosi : Tingkat kepuasan terhadap peluang promosi dan kenaikan jabatan di dalam organisasi, diukur melalui persepsi karyawan terhadap kejelasan jalur karir dan keadilan dalam proses promosi.
- d. Pengawasan : Evaluasi kepuasan terhadap bentuk pengawasan atau supervisi yang diberikan kepada karyawan, termasuk tingkat dukungan, umpan balik, dan keadilan dalam proses pengawasan.
- e. Rekan kerja : Skala yang mengukur tingkat kepuasan terhadap hubungan dan kolaborasi dengan rekan kerja, melibatkan aspek seperti dukungan tim, komunikasi, dan kerjasama tim.

5. Kinerja Karyawan (Y) :

Definisi Kinerja Karyawan menurut Adhary mengartikan kinerja sebagai pencapaian hasil kerja seseorang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Indikator kinerja meliputi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan berkolaborasi dalam tim. Pengusaha ingin karyawan menunjukkan kinerja yang unggul. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan hasil kerja dan profitabilitas perusahaan. Di sisi lain, pekerja ingin berkembang dan maju dalam pekerjaannya. Pada dasarnya kinerja pegawai yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Indikator pada variabel kinerja karyawan adalah :

- a. Percaya diri : seorang karyawan memiliki rasa percaya diri yang tinggi agar terus berkembang.
- b. Berani mengambil resiko : seorang karyawan mampu membuat keputusan untuk melakukan tindakan.
- c. Kreatif dan inovatif : karyawan mampu menciptakan hal baru dan mengembangkan ide yang sudah ada menjadi lebih baik hingga bisa memecahkan peluang untuk meningkatkan update skillnya.
- d. Disiplin dan kerja keras : seorang karyawan memiliki kepatuhan atau keataatan terhadap peraturan perusahaan, berusaha sekuat tenaga untuk mendapatkan hasil yang maksimal.
- e. Berorientasi pada masa depan : sebagai karyawan mempunyai perspektif dan tidak merasa puas hingga selalu mencari ide baru.
- f. Memiliki rasa ingin tahu : seorang karyawan selalu mencari tahu informasi terbaru dan akan terus menambah wawasan.
- g. Jujur dan mandiri : seorang karyawan mampu berkata jujur dengan begitu akan menciptakan kepercayaan dan mampu melakukan sesuatu secara independen.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data yang akan disampaikan berikut ini untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang telah dilakukan di lapangan. Sampel dalam penelitian ini ada 110 kemitraan PT. Pos Indonesia (PERSERO) berlokasi di Sidoarjo. Penelitian dilakukan mulai bulan Juni hingga Juli 2024, Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner untuk mengambil data yang ditujukan. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menemui karyawan dan memberikan tautan melalui email ataupun media sosial. Adapun profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Statistik Deskripsi Sampel

Uraian	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin :		
Laki-laki	70	67%
Perempuan	40	33%
Total	110	100%
Usia :		
20-25 Tahun	34	20%
26-30 Tahun	50	70%
>30 Tahun	26	10%
Total	110	100%
Lama Bekerja :		
1-2 Tahun	15	15%
3-10 Tahun	67	67%
>10 Tahun	28	18%
Total	110	100%

Sumber: Lampiran 4

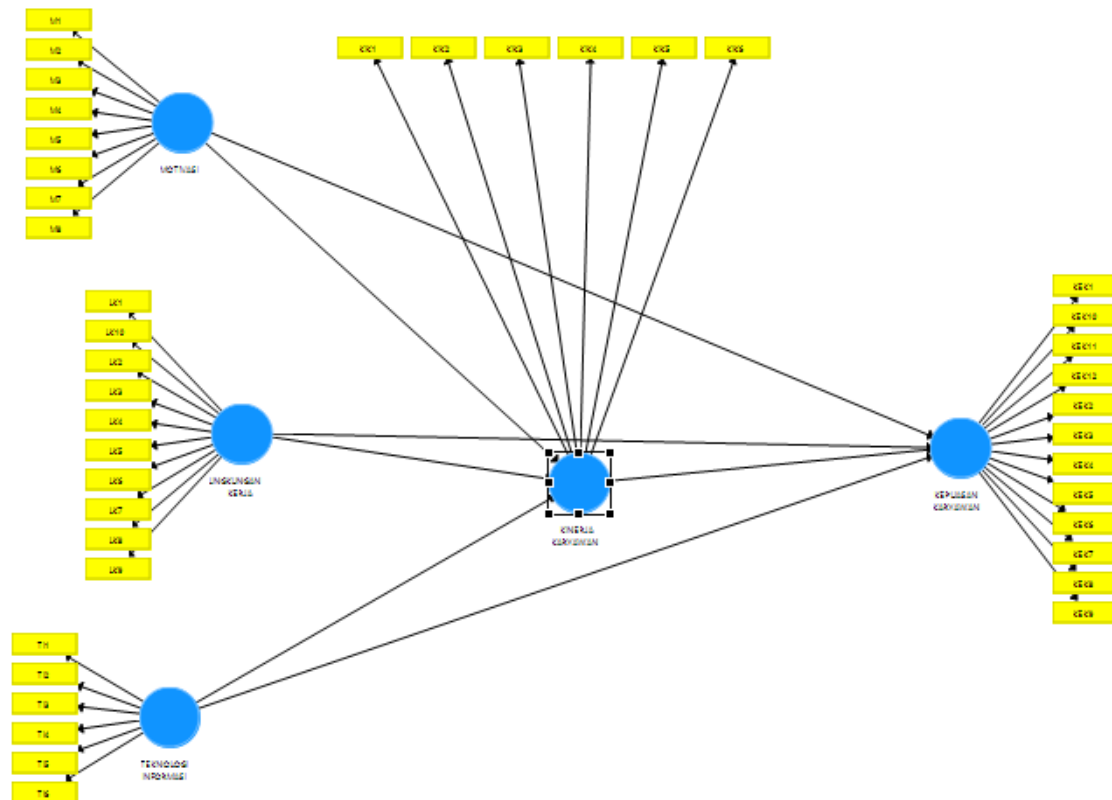
Berdasarkan Tabel 4.1 Dari tabel 4.1 dapat dilihat dari gambaran tentang jenis kelamin, usia, dan lama bekerja dari responden. Jika dilihat dari jenis kelamin responden laki-laki lebih banyak dari perempuan yaitu laki-laki 70 orang (67%). Sedangkan dari sisi usia dan lama bekerja lebih dominan responden 3-10 tahun sebanyak 67 orang (67%) berusia 26-30 tahun (70%). Hal ini menunjukkan bahwa lama bekerja karyawan 3-10 tahun sebanyak 67 orang pada usia 26-30 tahun.

4.2 Deskripsi Analisis Data Penelitian

4.2.1 Evaluasi *Measurement (outer)* Model

Adapun cara dari model pengukuran untuk uji validitas dan reabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur dari model persamaan, dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1 Hasil PLS *Algorithm*



Sumber: Lampiran 4

4.2.2 Convergent Validity

Tabel 4.2 AVE dan *Communality*

	AVE	<i>Communality</i>
Motivasi	0,596	0,596
Lingkungan Kerja	0,573	0,573
Teknologi Informasi	0,538	0,538
Kinerja Karyawan	0,352	0,352
Kepuasan Karyawan	0,509	0,509

Sumber: Lampiran 4

Validitasi konvergen dari model pengukuran dengan menggunakan indikator yang dinilai berdasarkan *loading factor* indikator-indikator dari yang mengukur variabel tersebut. Dalam penelitian ini terdapat 5 variabel dengan jumlah indikator antara 3 sampai 7 indikator dengan skala 1 sampai 4. Berdasarkan dari hasil tersebut pengujian model pengukuran yang bisa terlihat pada gambar 4.1 dan tabel 4.2 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Motivasi dapat diukur dengan menggunakan M1-M8. Semua dari indikator ini memiliki *loading factor* diatas 0,7, AVE 0,5 dan *communality* >0,5.
- Lingkungan Kerja diukur dengan menggunakan LK1-LK10. Semua dari indikator ini memiliki *loading factor* diatas 0,7, AVE 0,5 dan *communality* >0,5.
- Teknologi Informasi diukur dengan menggunakan TI1-TI6. Semua dari indikator ini memiliki *loading factor* diatas 0,7, AVE 0,5 dan *communality* >0,5.
- Kinerja Karyawan diukur dengan menggunakan KIK1-KIK6. Semua dari indikator ini memiliki *factor loading* dibawah 0,7, AVE 0,3 dan *communality* <0,5.
- Kepuasan Karyawan diukur dengan menggunakan KEK1-KEK12. Semua indikator memiliki *loading factor* diatas 0,7, AVE 0,5 dan *communality* >0,5.

Validitas diskriminan adalah menguji bahwa alat ukur, secara tepat mengukur konstruk yang diukur, bukan konstruk yang lain. Validitas instrumen selain ditentukan berdasarkan validitas konvergen juga ditentukan oleh validitas diskriminan. Untuk pengujian validitas diskriminan dapat dilihat dari nilai cross loading dan akar AVE konstruk (Ghozali, 2008). Berdasarkan dari beberapa hasil *factor loading* diatas maka dapat disimpulkan bahwa variable yang belum baik pada variable kinerja karyawan dan variable lainnya mempunyai *convergent validity* dengan baik.

4.2.3 Discriminate Validity

Pengujian *discriminant validity* dilakukan ini untuk membuktikan apakah indikator pada suatu konstruk akan mempunyai *loading factor* terbesar pada konstruk yang dibentuknya dari pada *loading factor* dengan konstruk yang lain. Dapat di lihat cross loading pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Cross Loading

	Motivasi	Lingkungan Kerja	Teknologi Informasi	Kinerja Karyawan	Kepuasan Karyawan
M1	0,758	0,530	0,331	0,342	0,448
M2	0,801	0,468	0,623	0,495	0,614
M4	0,735	0,483	0,611	0,539	0,509
M5	0,833	0,595	0,572	0,511	0,643
M6	0,823	0,705	0,654	0,588	0,708
M7	0,759	0,638	0,543	0,567	0,628
M8	0,880	0,649	0,682	0,549	0,818
LK1	0,357	0,719	0,385	0,587	0,412
LK2	0,708	0,761	0,716	0,638	0,571
LK3	0,418	0,787	0,523	0,533	0,408
LK4	0,435	0,720	0,392	0,558	0,499
LK5	0,566	0,803	0,489	0,532	0,470
LK6	0,572	0,778	0,568	0,605	0,482
LK7	0,548	0,702	0,335	0,431	0,425
LK8	0,614	0,744	0,439	0,554	0,663
LK9	0,542	0,711	0,538	0,620	0,735
LK10	0,705	0,831	0,550	0,598	0,514

TI1	0,550	0,612	0,798	0,711	0,485
TI3	0,632	0,563	0,810	0,644	0,554
TI4	0,550	0,390	0,723	0,471	0,669
TI6	0,641	0,470	0,758	0,637	0,743
KIK3	0,588	0,747	0,617	0,734	0,602
KEK1	0,562	0,522	0,429	0,471	0,757
KEK2	0,543	0,635	0,514	0,463	0,775
KEK3	0,542	0,599	0,423	0,443	0,734
KEK4	0,692	0,479	0,478	0,474	0,806
KEK5	0,656	0,521	0,636	0,536	0,799
KEK6	0,682	0,532	0,552	0,402	0,706
KEK10	0,709	0,596	0,621	0,592	0,863
KEK11	0,686	0,633	0,660	0,559	0,848

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa nilai *cross loading* juga menunjukkan adanya *discriminate validity* yang baik oleh karena nilai korelasi antara indikator terhadap konstraknya lebih tinggi dibandingkan dari nilai kolerasi indikator yang lain dengan konstruk lainnya. Sebagai *ilustrasi loading factor* *LS1*(indikator pertanyaan untuk motivasi) adalah sebesar 0,801 yang lebih tinggi dari pada *loading factor* dengan konstruklain, yaitu LK (0,778), TI (0,723), KIK (0,734) dan KEK (0,775). Tabel tersebut juga menunjukkan bahwa indikator-indikator motivasi yaitu Kebutuhan aktualisasi diri juga mempunyai *nilai loading factor* yang lebih tinggi daripada *loading factor* dengan konstruk yang lain. Hal serupa juga tampak pada indikator lainnya.

Dengan demikian, konstruk laten memprediksi beberapa indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dari dengan indikator di blok yang lain.

4.2.4 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Disamping uji validitas konstruk, dilakukan juga dari uji reliabilitas konstruk yang dapat diukur dengan *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari blok indikator ini yang mengukur konstruk. Berikut ini adalah hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari Smart PLS:

Tabel 4.4 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

<i>Contract</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Motivasi	0,927	0,908
Lingkungan Kerja	0,930	0,917
Teknologi Informasi	0,871	0,802
Kinerja Karyawan	1,000	1,000
Kepuasan Karyawan	0,939	0,926

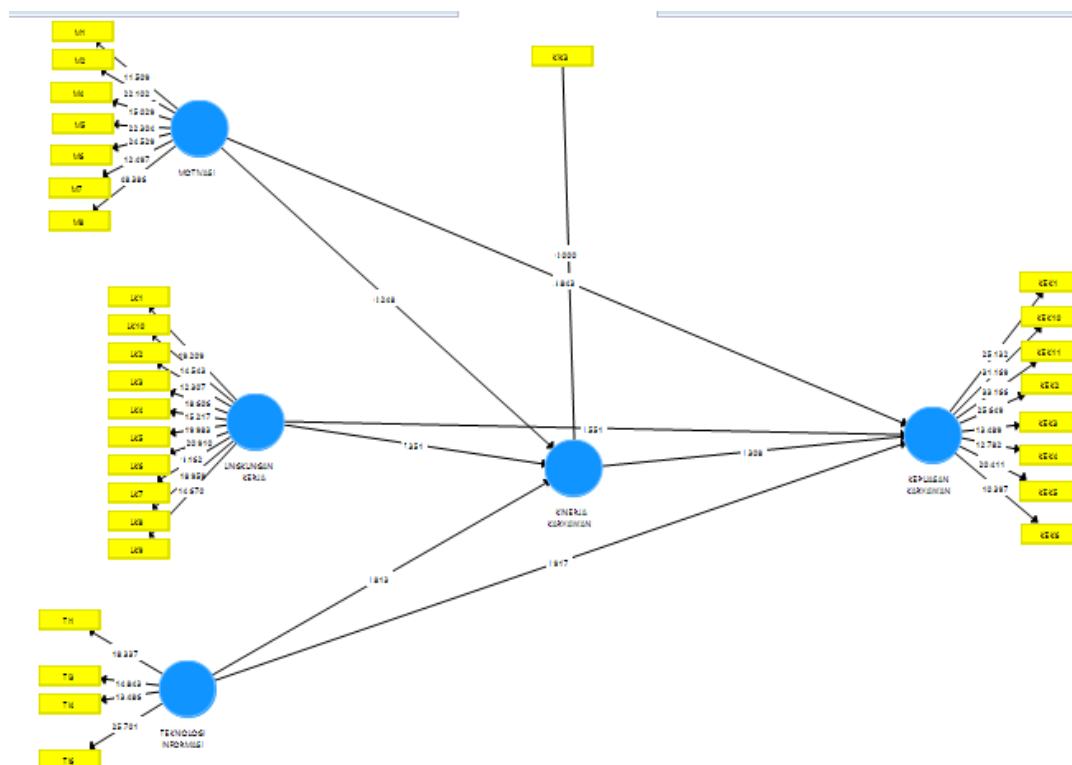
Sumber: Lampiran 4

Konstruk dinyatakan *reliabel* jika pada memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan *cronbach's alpha* di atas 0,60. Dari hasil dari output SmartPLS di atas semua konstruk memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan *cronbach's alpha* di atas 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.2.5 Pengujian Model Struktural (inner model)

Model struktural dari PLS dapat dievaluasi dengan menggunakan R² untuk variabel dependen dan nilai-nilai koefisien path untuk variabel independen yang kemudian dari nilai signifikansinya berdasarkan nilai *t-statistic* pada path. Adapun model dari struktural pada penelitian ini dapat dilihat gambar berikut:

Gambar 4.2Tampilan Hasil PLS *Boothstarping*



Sumber: Lampiran 4

Untuk menilai signifikansi model tersebut prediksi dalam pengujian ini model struktural, dapat dilihat dari *nilai t-statistic* antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel *Path Coefficient* pada hasil output SmartPLS dibawah ini:

Tabel 4.5 *Path Coefficients (Mean, STDEV, t-Value)*

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T- Statistic	T-Value
KIK -> KEK	0,094	0,095	0,072	1,308	0,192
LK -> KEK	0,034	0,040	0,086	2,551	0,004
LK -> KIK	0,046	0,067	0,088	7,351	0,000
M -> KEK	0,019	0,469	0,011	3,843	0,000
M -> KIK	-0,026	-0,018	0,024	0,248	0,804

TI -> KEK	0,023	0,259	0,121	2,917	0,050
TI -> KIK	0,004	0,526	0,106	1,963	0,000
M -> KIK -> KEK	-0,002	-0,002	0,010	1,742	0,005
LK -> KIK -> KEK	0,061	0,061	0,045	2,341	0,018
TI -> KIK -> KEK	0,018	0,017	0,017	2,080	0,021

Sumber: Lampiran 4

Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis H1

Dari tabel 4.5 di atas dapat dilihat dari nilai original sample estimate M -> KEK adalah sebesar 0,000 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 3,843 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,962. Nilai original sample estimate positif mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama diterima**.

b. Pengujian Hipotesis H2

Dari tabel 4.5 di atas dapat dilihat nilai original sample estimate LK -> KEK adalah sebesar 0,004 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 2,551 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,962. Nilai original sample estimate positif mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kedua diterima**.

c. Pengujian Hipotesis H3

Dari tabel 4.5 di atas dapat dilihat nilai original sample estimate TI -> KEK adalah sebesar 0,050 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 2,917 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,962. Nilai original sample estimate positif mengindikasikan bahwa teknologi informasi berpengaruh yang positif terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis ketiga diterima**.

d. Pengujian Hipotesis H4

Dari tabel 4.5 di atas dapat dilihat nilai original sample estimate M -> KIK adalah sebesar 0,804 dengan signifikansi diatas 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 0,248 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,962. Nilai original sample estimate negatif mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis keempat ditolak**.

e. Pengujian Hipotesis H5

Dari tabel 4.5 di atas dapat dilihat nilai original sample estimate LK -> KIK adalah sebesar 0,000 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 7,351 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,962. Nilai original sample estimate positif mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kelima diterima**.

f. Pengujian Hipotesis H6

Dari tabel 4.5 di atas dapat dilihat nilai original sample estimate TI -> KIK adalah sebesar 0,000 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 1,963 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,962. Nilai original sample estimate positif mengindikasikan bahwa teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis keenam diterima**.

g. Pengujian Hipotesis H7

Dari tabel 4.5 di atas dapat dilihat nilai original sample estimate KIK -> KEK adalah sebesar 0,192 dengan signifikansi diatas 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 1,308 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,962. Nilai original sample estimate negatif mengindikasikan bahwa kinerja karyawan berpengaruh negatif terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis ketujuh ditolak**.

4.2.6 Pembahasan Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan karyawan

Berdasarkan tabel 4.5 *Path Coefficients* hasil dari pengujian tersebut terdapat hipotesis pertama dapat disimpulkan positif, mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan.

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, yang dikembangkan hasil penelitian berikut didukung oleh Syaiful Bahri dan Chairatun Nisa (2017) motivasi, dengan korelasi yang sangat kuat.

Bahwa memotivasi pada kepuasan karyawan yaitu diterima. Hasil uji yang sudah dilaksanakan berarti terdapat variabel motivasi yang memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan karyawan. Perihal berikut memberi bukti bahwasanya motivasi yang diterapkan pada kemitraan PT. Pos Indonesia. Dapat meningkatkan Kepuasan karyawannya. Dengan demikian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dan kepuasan karyawan. Artinya, peningkatan motivasi cenderung meningkatkan kepuasan karyawan.

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan

Berdasarkan tabel 4.5 *Path Coefficients* hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan positif, mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan.

Hal ini juga sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, yang dapat dikembangkan beberapa hasil penelitian relevan yang memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Quinerita Stevani Aruan, Mahendra Fakhri (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasbeg Power Distribution PT. Freeport Indonesia” menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Bahwa lingkungan kerja pada kepuasan karyawan diterima. Hasil uji yang sudah dilaksanakan berarti terdapat variabel teknologi informasi yang memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan karyawan. Perihal berikut memberi bukti bahwa investasi dalam teknologi informasi dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan perangkat lunak, sistem, dan infrastruktur teknologi informasi untuk mendukung pekerjaan karyawan dan meningkatkan efisiensi pada kemitraan PT. Pos Indonesia. Dapat meningkatkan Kepuasan para karyawannya.

c. Pengaruh teknologi informasi terhadap kepuasan karyawan

Berdasarkan tabel 4.5 *Path Coefficients* hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan positif, mengindikasikan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan.

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, yang dikembangkan beberapa hasil penelitian relevan yang memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Nanang Sujatmiko (2017) dengan judul “Pengaruh penggunaan Teknologi informasi terhadap kepuasan kerja (studi kasus di Universitas Dian Nuswantoro dan Universitas Stikubank Semarang)”. Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis pengaruh penggunaan teknologi informasi khususnya komputer terhadap kepuasan kerja karyawan di bidang pendidikan.

Bahwa lingkungan kerja pada kepuasan karyawan diterima. Hasil uji yang sudah dilaksanakan berarti terdapat variabel lingkungan kerja yang memiliki pengaruh non signifikan pada kepuasan karyawan. Perihal berikut memberi bukti bahwasanya teknologi informasi yang diterapkan pada kemitraan PT. Pos Indonesia. Dapat meningkatkan Kepuasan para karyawannya.

d. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.5 *Path Coefficients* hasil pengujian hipotesis keempat dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini berarti tidak ada bukti yang cukup untuk menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Karena bahwa hasil menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini, mungkin perlu untuk mengevaluasi kembali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor lain seperti kondisi kerja, pelatihan, atau kepuasan kerja mungkin juga mempengaruhi kinerja karyawan.

e. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.5 *Path Coefficients* hasil pengujian hipotesis kelima dapat disimpulkan positif, mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, yang dikembangkan beberapa hasil penelitian relevan yang memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Andi Jusdiana Ahmad (2022) dengan judul “pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bulukumba”. Penelitian tersebut bertujuan menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba berjalan dengan baik.

Bahwa lingkungan kerja pada kinerja karyawan diterima. Hasil uji yang sudah dilaksanakan berarti terdapat variabel lingkungan kerja yang memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Perihal berikut memberi bukti bahwa perbaikan atau peningkatan dalam lingkungan kerja cenderung meningkat yang diterapkan pada kemitraan PT. Pos Indonesia. Dapat meningkatkan kinerja para karyawanya.

f. Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.5 *Path Coefficients* hasil pengujian hipotesis keenam dapat disimpulkan positif, mengindikasikan bahwa teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dikembangkan beberapa hasil penelitian relevan yang memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Liza Khairunnisa Gultom (2023) dengan judul “pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja sumber daya manusia pada penyelenggaraan MICE”. Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis hubungan penerapan TI terhadap kinerja dan penyelenggaraan MICE. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan survei penyebaran kuesioner kepada karyawan professional conference organizer (PCO) yang ada di Jakarta. Hasil penelitian diketahui bahwa penerapan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Bahwa teknologi informasi pada kinerja karyawan diterima. Hasil uji yang telah dilaksanakan berarti terdapat variabel teknologi informasi yang memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Perihal berikut memberi bukti perusahaan harus mempertimbangkan untuk memperbarui peralatan, perangkat lunak, dan sistem teknologi untuk mendukung karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan pada kemitraan PT. Pos Indonesia. Dapat meningkatkan kinerja para karyawanya.

g. Pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan karyawan

Berdasarkan tabel 4.5 *Path Coefficients* hasil pengujian hipotesis ketujuh dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan yang berpengaruh negatif terhadap kepuasan karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Ini berarti tidak ada bukti yang cukup untuk menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan dalam penelitian ini.

Karena bahwa hasil menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini, mungkin perlu untuk mengevaluasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Kinerja karyawan mungkin satu-satunya faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan seperti lingkungan kerja, kompensasi, atau keseimbangan kerja.

h. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan

Bahwa kepuasan karyawan sebagai mediator menunjukkan pengaruh signifikan, dan pengaruh langsung motivasi menjadi tidak signifikan atau berkurang, maka kepuasan karyawan memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan sebagai variabel intervening, yang dikembangkan beberapa dari hasil penelitian relevan yang memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Nur Aini (2021) “pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi”. Penelitian ini bertujuan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan harus fokus pada peningkatan motivasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan, meningkatkan kinerja karyawan. Strategi seperti pengakuan prestasi, pelatihan dan

penciptaan lingkungan kerja yang positif dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan.

i. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan

Lingkungan kerja sering dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan karyawan, di sisi lain, mungkin berfungsi sebagai mediator yang menjelaskan bagaimana lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini sesuai yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan sebagai variabel intervening, yang dikembangkan beberapa hasil penelitian relevan yang memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Meylinda Melyiatama (2022) “pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT Namura Teknik Sejahtera”. Penelitian ini yang bertujuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Lingkungan kerja yang baik memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Perusahaan harus fokus pada penciptaan dan pemeliharaan lingkungan kerja yang positif sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

j. Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan

Teknologi informasi meliputi berbagai alat dan sistem yang digunakan untuk mengelola, memproses, dan menyebarkan informasi. Teknologi informasi memengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan karyawan melalui efisiensi kerja dan fleksibilitas kerja.

Hal ini sesuai yang menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan sebagai variabel intervening, yang dikembangkan beberapa hasil penelitian relevan yang memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Irsal Nurriansyah (2019) “pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi Sulawesi Selatan”. Penelitian ini yang bertujuan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh positif signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi kepuasan kerja. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai di kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan.

Teknologi informasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan. TI yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan membuat pekerjaan lebih efisien, memudahkan akses informasi, dan mendukung komunikasi yang baik. Kepuasan ini, pada gilirannya, berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih baik. Oleh karena itu, investasi dalam TI yang berkualitas dan strategi implementasi yang baik sangat penting untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan di organisasi.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi dianggap sebagai faktor penting dalam teori-teori manajemen, dalam konteks penelitian ini, motivasi karyawan tidak secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka, perusahaan perlu meningkatkan lingkungan kerja karyawan, memberikan pelatihan yang kompetitif, dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan mengurangi motivasi kerja melalui perbaikan faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Perusahaan juga perlu memotivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, juga adil.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian di semua tempat dan responden sehingga hasil penelitian lebih menyeluruh.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengujian dengan model yang lebih dikembangkan, sehingga hasil penelitian dapat lebih memberigambaran yang lebih baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Bapak Dr. Hidayatullah., M.Si, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
2. Ibu Poppy Febriana, M. Med. Kom., selaku Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

● REFERENSI

- [1] Abraham H. Maslow, 2018. *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- [2] Adhari, Lendy Zelvian. 2020. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Jawa Timur : CV Penerbit Qiara Media.
- [3] Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.TASPEN(Persero) Kantor Cabang Kupang. BISMAM, Jurnal Bisnis & Manajemen.
- [4] Alex S. Nitisemito, (2022), Manajemen dan Sumber Daya Manusia, BPFE UGM, Yogyakarta.
- [5] Annisa Nur Aini (2021) “pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi”.
- [6] Colquitt, LePine, J., & Wesson, M. (2020). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment In The Workplace*.
- [7] Cokroaminoto, Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2017.
- [8] Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan
- [9] Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang) Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun, 2, 75–86.
- [10] Andriani, D., Prasajo, B. H., & Efendi, M. (2017). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Karyawan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di SMK Islam Tarauna Krebung-Sidoarjo. Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan (JBMP), 3, 91. Retrieved from <http://ojs.umsida.id/index.php/JBMP>
- [11] Andi Jusdiana Ahmad (2022) dengan judul “pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai didinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bulukumba”.
- [12] Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [13] Fadillah, R., Sulastini., & Hidayati, N. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. Jurnal Bisnis Dan Pembangunan, 6(1), 1–9.
- [14] Faida, E. W. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka. Fattah, H. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Elmatara.
- [15] Ghozali, I. & Latan, H. (2020). Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [16] Ghozali, I. (2017). Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SMARTPLS 3.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [17] Gunaputra, Agung Gede Agung. 2017. Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (Apip) Pada Inspektorat Provinsi Bali. Jurnal Ekonomi & Bisnis. 4 (1): 58-71.
- [18] Hasibuan, Melayu, SP., (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- [19] Hair, J.F., et. al. (2018). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation. Modeling (PLS-SEM). Sage Publication, Los Angeles.
- [20] Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- [21] Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi Vol.7 No.1 Januari-April 2020, Hal. 2020-237. Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [22] Irsal nurriansyah (2019) “pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi sulawesi selatan”.
- [23] Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- [24] Liza khairunnisa gultom (2023) dengan judul “pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja sumber daya manusia pada penyelenggaraan MICE”

- [25] Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior : an evidenced based approach*. Jakarta.
- [26] Meylinda Melyiatama (2022) “pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT Namura Teknik Sejahtera”.
- [27] Nanang Sujatmiko (2017) dengan judul “Pengaruh penggunaan Teknologi informasi terhadap kepuasan kerja (studi kasus di Universitas Dian Nuswantoro dan Universitas Stikubank Semarang)”.
- [28] Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2021. *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
- [29] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*, Seventeenth Edition, Global Edition. New Jersey : Pearson Education
- [30] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [31] Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- [32] Sekaran & Bougie. (2016). *Research Methods for Business : A Skill Building. Approach Seventh Edition*. United States of America Sinambela. L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [33] Sriyono. *Pengantar Manajemen Risiko*. Sidoarjo: UMSIDA PRESS. 2019.
- [34] Sriyono, & Kumalasari, H. M. (2020). *Keuangan Internasional*. Sidoarjo: UMSIDA Press.
- [35] Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- [36] Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- [37] Quinerita Stevani Aruan, Mahendra Fakhri (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasbeg Power Distribution PT.Freeport Indonesia”
- [38] *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan* Vol. 2 No. 2 2016 : 141-159 Journal Homepage: <http://ojs.umsida.ac.id/index.php/JBMP> DOI Link: <http://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.