

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA  
PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL 2  
PALEMBANG**

**TESIS**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Magister Manajemen**



**Disusun Oleh :**

**Nama : AFRIDA SARI  
Npm : 224741008  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2023**

# LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

Nama : Afrida Sari  
NPM : 224741008  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang

Menyetujui :

Pembimbing Proposal Tesis :

Tanggal..... Pembimbing I



Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M.  
NIDN : 0016035101

Tanggal <sup>24</sup>/<sub>10</sub>..... Pembimbing II



Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM  
NIDN : 0212116401

Mengetahui :

Dekan FEB



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIDN : 0205026401

Kaprodi MM



Dr. Sari Sakarina, SE, M.M., CHRM  
NIDN: 0214038501

# LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

## PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL 2 PALEMBANG

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis  
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Tridinanti

Nama : Afrida Sari  
NPM : 224741008  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui:

### Ketua Penguji :

Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM  
NIDN : 0016035101

Tanggal Tanda Tangan

24/10 2023



### Anggota Penguji :

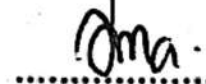
1. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM  
NIDN : 0212116401

24/10 23



2. Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si  
NIDN : 0201018001

24/10 2023



Mengetahui:

Palembang,  
Dekan FEB

2023



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIDN : 0205026401

Palembang,  
Ketua Program Studi  
Magister Manajemen

2023



Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM  
NIDN : 0214038501

## **ABSTRAK**

Afrida Sari, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang”, Pembimbing Prof. Dr. Sulbahri Madjir, SE., MM dan Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan serta menganalisa Pengaruh Langsung yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja serta Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja dengan Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang yang berjumlah 43 orang. Analisis data penelitian menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Model analisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan komposisi Sub-struktur: Motivasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel eksogen, Kinerja Pegawai variabel endogen, dan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Dari hasil pengujian Hipotesis ditemukan sebagai berikut : 1) Motivasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang. 2) Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang. 3) Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang. 4) Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang. 5) Kepuasan kerja berpengaruh Terhadap Kinerja PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja

## **ABSTRACT**

*Afrida Sari, The Influence of Motivation and Work Environment on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables*In "The Influence of Motivation and Work Environment on Performance with Job Satisfaction as PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang", Supervisor Prof. Dr. Sulbahri Madjir, SE., MM and Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM

*This study aims to identify and prove and analyze the direct influence of motivation and work environment on job satisfaction, the effect of motivation and work environment on performance, the effect of job satisfaction on performance and the influence of motivation and work environment on performance mediated by job satisfaction with the sample in the study. These are employees of PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang, totaling 43 people. Research data analysis uses descriptive and inferential statistical methods. The analysis model uses the Structural Equation Model (SEM) with the sub-structure composition: Motivation and Work Environment as exogenous variables, Employee Performance as endogenous variables, and Job satisfaction as intervening variables.*

*From the results of testing the hypothesis found as follows: 1) Motivation has an effect on Job Satisfaction at PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang. 2) The work environment influences job satisfaction at PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang. 3) Motivation influences the performance of PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang. 4) The work environment influences the performance of PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang. 5) Job satisfaction influences the performance of PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang.*

*Keywords: Motivation, Work Environment, Job Satisfaction and Performance*

## **KATA PENGANTAR**

Puji Dan Syukur Kepada Allah Swt, Atas Limpahan Rahmat Dan Hidayah- Nya Sehingga Tesis Yang Berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang” dapat diselesaikan dengan baik.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen. Universitas Tridianti Palembang. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
4. Direktur Program Pascasarjana MM-UTP Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si
5. Kepala Prodi Magister Manajemen Ibu Dr. Sari Sakrina, SE., MM.
6. Pembimbing I Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM dan Pembimbing II Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM, yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.

7. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
8. Kedua orang tua, ..... serta seluruh keluargaku yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan sebaik mungkin.
9. Teman-teman angkatan 47 MM UTP Terkhususnya 47 Malam.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat di bidang SDM.

Palembang, 2023

**Afrida Sari**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS .....	iii
ABSTRAK .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiii
SURAT PERNYATAAN.....	xiv
<b>BAB I      PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A.      Latar Belakang .....	1
B.      Identifikasi Masalah.....	4
C.      Pembatasan Masalah.....	5
D.      Perumusan Masalah .....	5
E.      Tujuan Penelitian .....	6
F.      Kegunaan Penelitian .....	7
<b>BAB II     KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELTIAN.....</b>	<b>8</b>
A.      Kajian Pustaka .....	8
1.     Kinerja .....	8
a.    Pengertian Kinerja .....	8
b.    Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
c.    Dimensi dan Indikator Kinerja .....	11
2.     Kepuasan Kerja.....	15
a.    Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
b.    Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	16
c.    Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja.....	17
3.     Lingkungan Kerja .....	18
a.    Pengertian Lingkungan Kerja .....	18
b.    Manfaat Lingkungan Kerja.....	19



c.	Jenis-jenis Lingkungan Kerja .....	19
d.	Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja .....	20
4.	Motivasi .....	21
a.	Pengertian Motivasi .....	21
b.	Teori Motivasi.....	22
c.	Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	26
d.	Dimensi dan indikator Motivasi .....	27
B.	Hasil Penelitian Yang Relevan .....	28
C.	Kerangka Berpikir.....	31
D.	Hipotesis .....	35
<b>BAB III</b>	<b>METODEOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
A.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
1.	Tempat Penelitian .....	36
B.	Desain Penelitian .....	37
C.	Populasi, Sampel, dan Sampling.....	37
1.	Populasi.....	37
2.	Sampel dan Sampling .....	38
D.	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	38
1.	Sumber Data .....	38
2.	Teknik Pengumpulan Data.....	39
E.	Variabel dan Definisi Operasional.....	41
1.	Variabel.....	41
2.	Definisi Operasional .....	42
F.	Teknik Analisis Data .....	46
G.	Hipotesis Statistik .....	55
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>57</b>
A.	Hasil Analisis.....	57
1.	Deskriptif Data Demografis Responden .....	57
2.	Deskriptif Data Jawaban Responden .....	60
3.	Analisis Statistik Inferensial .....	64
a.	Analisis Outer Model.....	65
1)	Uji Validitas .....	65
2)	Uji Reliabilitas .....	73
b.	Analisis Inner Model .....	75

1)	R Square ( $R^2$ ) .....	75
2)	Analisis FSquare ( $f^2$ ).....	76
c.	Uji hipotesis .....	77
B.	Pembahasan Hasil .....	82
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN .....	86
A.	KESIMPULAN.....	86
B.	IMPLIKASI .....	87
C.	SARAN .....	88
	DAFTAR PUSTAKA .....	90
	LAMPIRAN.....	93

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	37
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja .....	43
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja .....	44
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi.....	45
Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja.....	46
Tabel 3.7 Secoring Untuk Jawaban Kuesioner .....	47
Tabel 3.8 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic .....	56
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Usia .....	59
Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Pendidikan.....	60
Tabel 4.4 Kategori Jawaban .....	61
Tabel 4.5 Kategori Jawaban Variabel Kerjasama Tim .....	61
Tabel 4.6 Kategori Jawaban Variabel Beban Kerja .....	62
Tabel 4.7 Kategori Jawaban Variabel Stres Kerja .....	63
Tabel 4.8 Kategori Jawaban Variabel Kinerja .....	64
Tabel 4.9 Outer Loadings PLS Algorithm .....	68
Tabel 4.10 Average Variance Extracted (AVE).....	69
Tabel 4.11 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	71
Tabel 4.12 Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach.....	73
Tabel 4.13 Uji Realibilitas .....	74
Tabel 4.14 Nilai R Square ( $R^2$ ) .....	75
Tabel 4.15 F-Square ( $F^2$ ).....	76
Tabel 4.16 Uji Hipotesis.....	78
Tabel 4.17 Uji Indirect Effect.....	81

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan Dasar .....	23
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir.....	34
Gambar 4.4 Full Model Setelah di Kalkulasi.....	67
Gambar 4.5 Uji T-Statistik Antar Variabel .....	80

## **RIWAYAT HIDUP**

**Afrida Sari**, dilahirkan di Palembang , 4 oktober 1993 dari ayah Alfahri dan Ibu Dra. Lustianh Anak ketiga dari tiga Bersaudara.

Sekolah Dasar Diselesaikan pada tahun ... di SD .... , Sekolah Menengah Pertama Diselesaikan Tahun .... di SMP ..... dan Selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMA .... Pada Tahun ... . Pada Tahun ... masuk ke Fakultas .... Program Studi .... di Universitas .... dan Lulus pada tahun ... . Pada tahun 2022 memasuki Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti.

Palembang, 2023  
Yang menyatakan

**Afrida Sari**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Afrida Sari  
NPM : 224741008  
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya saya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 2023  
Yang menyatakan

  
Afrida Sari

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada saat sekarang ini, sumber daya manusia menjadi hal yang penting untuk dipertimbangkan perusahaan dalam mengembangkan usahanya. Sumber daya manusia sudah tidak bisa disamakan dengan sumber daya yang lainnya seperti mesin, kantor, dan sebagainya. Karena sumber daya manusia pada dasarnya adalah suatu hal yang unik. Dalam masa sekarang ini, perusahaan membutuhkan pasokan sumber daya yang terbilang banyak dan berkualitas demi mengimbangi ketatnya persaingan era globalisasi seperti saat sekarang ini. Perawatan sumber daya ini cukup menghabiskan waktu dan biaya yang sangat banyak. Perhatian ekstra harus dicurahkan oleh perusahaan yang menginginkan kemenangan dalam persaingan ketat tersebut. Perkembangan teknologi dan sektor ekonomi yang pesat mengakibatkan semakin tumbuh dan berkembangnya dunia usaha dan pertumbuhan bisnis yang secara tidak langsung akan memacu perkembangan industri di tanah air.

PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) bertindak sebagai surviving entity (perusahaan yang bertahan). Kemudian berdasarkan Surat Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia No. S-756/MBU/10/2021 tanggal 1 Oktober 2021 perihal Persetujuan Perubahan Nama, Perubahan Anggaran Dasar dan Logo Perusahaan, PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) berganti nama menjadi “PT Pelabuhan Indonesia (Persero) atau disingkat Pelindo”

Terkait permasalahan yang ada Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses kinerja maupun hasil kerja yang artinya dengan pengelolaan, perencanaan dan koordinasi yang baik, sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja secara optimal. Dalam menempatkan Sumber Daya Manusia sebagai sebuah aktor kritikal yang sangat menentukan dalam meningkatkan sebuah keefektifan dan kemampuan perusahaan untuk dapat berkompetisi dengan baik. faktor Sumber Daya Manusia (SDM) akan semakin terpengaruhi dan menampakkan pada dimensinya secara kompleks. Tingkat keberhasilan pada suatu perusahaan yang diukur secara konseptual untuk mencapai suatu tujuan yaitu ditentukan oleh kinerja yang optimal dari pegawai perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikann yang dimana sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil usaha yang dicapai oleh seseorang. Adapun dari peningkatan kinerja suatu organisasi atau perusahaan yang di lalui oleh pegawai tidak lepas dari motivasi.

Dalam hal ini motivasi merupakan suatu gejala universal yang terdapat dalam kehidupan yang kolektif. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dapat pula menjadi masalah yang kompleks. Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, dengan memotivasi pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan, oleh karena itu organisasi harus mampu memotivasi



pegawai, terdapat beberapa hal yang mempengaruhi peningkatan memotivasi pegawai yaitu gaji atau upah (*reward*), prestasi, afiliasi, kekuasaan/karir, dengan adanya motivasi yang tinggi diharapkan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi masih kurangnya pegawai termotivasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga adanya penurunan dalam pekerjaan seperti masih adanya pegawai yang meninggalkan pekerjaannya karena kurang termotivasi. Dari yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa Motivasi dapat memberikan peningkatan dalam kinerja seorang pegawai. Selain Motivasi adapun faktor lain yang dapat dipengaruhi oleh kinerja yaitu lingkungan kerja.

Setiap organisasi atau perusahaan, pada umumnya baik dari skala besar, menengah, kecil, keseluruhannya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi ataupun perusahaan tersebut berada. Adapun lingkungan itu sendiri akan mengalami perubahan sehingga pada organisasi ataupun perusahaan yang bisa bertahan ialah yang dapat menyesuaikan. Ketika adanya perubahan pada lingkungan. Berdasarkan hasil observasi dilakukan peneliti masih adanya lingkungan kerja yang kurang seperti masih adanya pegawai yang kurang hubungan antar pegawai yang kurang baik, Lingkungan kerja merupakan merupakan salah satu dari faktor penting untuk menciptakan peningkatan pada kinerja pegawai. Adapun faktor lain selain lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja ialah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dalam suatu organisasi merupakan suatu yang dianggap sederhana namun dapat pula menjadi masalah. Kepuasan kerja merupakan suatu pneranan penting bagi tercapainya tujuan perusahaan yang dimiliki atau yang

ditimbulkan oleh pegawai atau pegawai. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti masih adanya pegawai yang kurang kerjasama dalam pegawai saat melakukan penugasan serta masih terdapat pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan passion, hal ini menimbulkan rasa ketidakpuasan dalam bekerja bagi pegawai serta bisa berpengaruh terhadap kinerja.

Pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang dalam suatu unit kerja untuk melaksanakan suatu tugas pekerjaan memerlukan sumber daya manusia dalam kepemimpinan yang kondusif, menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik, dan memerlukan suatu motivasi kerja. Hal ini sangat diperlukan untuk memberikan umpan balik dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja yang baik. Lingkungan kerja yang memadai akan dapat memberikan rasa aman dan nyaman pada pegawai, sehingga pegawai atau pegawai dapat memusatkan pikirannya kepada pekerjaan. Sehingga dapat menjadikan sesuatu pekerjaan menjadi lebih cepat. Sebaliknya jika lingkungan yang kurang memuaskan dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai.

## **B. Identifikasi Masalah**

Sesuai dengan uraian pada latar belakang permasalahan di atas dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang antara lain :

1. Masih kurangnya pegawai yang termotivasi terhadap pekerjaannya
2. Masih kurangnya maksimal terhadap pekerjaannya karena kurangnya motivasi kerja

3. Masih kurangnya hubungan yang kurang baik antara rekan kerja
4. Masih kurangnya kepuasan dalam bekerja sehingga pekerjaan masih sering tertunda
5. Masih kurangnya efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan dalam pekerjaan
6. Masih kurangnya lingkungan kerja yang kondusif, menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik,
7. Kepuasan kerja dalam suatu organisasi merupakan suatu yang dianggap sederhana namun dapat pula menjadi masalah.

#### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas penulis akan mengambil judul **Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang.**

#### **D. Perumusan Masalah**

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang?
2. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang?
3. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang?

4. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang?
5. Apakah terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dalam penelitian ini ialah untuk memecahkan permasalahan yang tergambar pada latar belakang dan rumusan masalah.

1. Mengetahui dan menganalisa Motivasi Terhadap Kinerja PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang
2. Mengetahui dan menganalisa Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang
3. Mengetahui dan menganalisa Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang
4. Mengetahui dan menganalisa Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang
5. Mengetahui dan menganalisa Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang

## **F. Kegunaan Penelitian**

Dengan penelitian ini diharapkan bermanfaatnya bagi :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai intervening PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang
2. Sebagai masukan bagi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang untuk lebih memperhatikan dalam motivasi dan lingkungan kerja pegawai dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan motivasi serta kinerja pegawai dalam pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep Dan Indikator* (1st Ed.). Zanafa Publishing.
- Affandi, R. R., & Atmaja, H. E. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Pt Big Konstruksi). *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2).
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Danamik, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1).
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th Ed.). Kencana.
- Enny. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ghozali, I. (2018). "Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (Pls)" Edisi 4. Gomes, F.C.(2003a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Hanafi, B. D. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 73–89.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bpfe.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Kurniawan, N. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln (Persero) Up3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(7), 348–354.

- Lantara, I. W. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(1), 146–155.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 121–131.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Pt Remaja Rosdakarya Offset.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3650>
- Naftali, Y. (2019). Modul Pelatihan Smart Pls Ver : 2019.01.02.
- Nawawi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. In *Economics, Accounting And Business Journal* (Vol. 2, Issue 1).
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, & Achmad Hasan Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.
- Robbins, & Coulter. (2018). *Management*. Salemba Empat.
- Robbins, S. Dan C. M. (2018). *Organizational Behaviour* (2nd Ed.). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Bedah Buku Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*. Alfabeta.

Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta.

Suwondo. (2019). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai . *Jurnal Manajemen Kinerja*, 17(2).

Zainal Rivai, V., Ramly, M., Mutis. Thoby, & Arafah Willy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik (8th Ed.)*. Pt Rajagrafindo Persada.