

## **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada BAN PAUD&PNF Provinsi Bali)**

**Ayu Wisudayanti<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Kewirausahaan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan  
Kediri, Tabanan, Indonesia  
e-mail: ayuwisuda@gmail.com<sup>1</sup>

Received : Desember 2025

Accepted : Desember 2025

Published : Desember 2025

### **Abstract**

*The purposes of this research were to identify and analyze the influence of work performance, work environment, job satisfaction on the performance of assessors at BAN PAUD dan PNF Bali Province; to identify and analyze the influence of work performance and work environment on job satisfaction of assessors at BAN PAUD dan PNF Bali Province; and to identify and analyze the influence of work performance and work environment on performance through job satisfaction of assessors at BAN PAUD dan PNF Bali Province. A quantitative approach focusing on hypothesis testing using measurable data and involving 83 assessors working at BAN PAUD dan PNF Bali Province was used to analyze the data. The data of this research were namely primary data and secondary data. To get the data the researcher used questionnaires and documentation. There were seven results of this research namely the work performance had a positive and significant effect on the assessor performance, the work environment gave a positive and significant effect on the assessor performance, the job satisfaction gave a positive and significant effect on the assessor performance, the work performance gave a direct positive and significant effect on the assessor job satisfaction, the work environment directly gave a positive and significant effect on the assessor job satisfaction, the work performance indirectly had a positive and significant effect on the assessor performance, the work performance indirectly had a positive and significant effect on the assessor performance through the job satisfaction, and the work environment indirectly gave a positive and significant effect on the assessor performance through assessor the job satisfaction.*

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

### **Abstrak**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kinerja kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja asesor pada BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali; untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kinerja kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja asesor pada BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali; serta untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kinerja kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja asesor pada BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan menggunakan data terukur dan melibatkan sebanyak 83 asesor yang bekerja di BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali. Data penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Untuk memperoleh data tersebut, peneliti memakai kuesioner dan dokumentasi. Penelitian*

*ini memiliki tujuh hasil penelitian yaitu motivasi kerja asesor memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja asesor, lingkungan kerja asesor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja asesor, kepuasan kerja asesor mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja asesor, kinerja kerja asesor berdampak positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja asesor, lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja asesor, kinerja kerja asesor secara tidak langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja asesor, kinerja kerja asesor secara tidak langsung berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja asesor melalui kepuasan kerja, dan lingkungan kerja asesor secara tidak langsung memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja asesor melalui kepuasan kerja asesor.*

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

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah hal penting yang perlu diperhatikan dalam mencapai tujuan organisasi sebab sumber daya manusia ialah salah satu motor penggerak utama pelaksanaan sebuah organisasi. Sebuah organisasi diharapkan mampu mengembangkan sumber daya manusianya untuk dapat bersaing di pasar global karena sumber daya manusia berperan dominan dan aktif sebagai perencana, pelaku, dan penentu agar tujuan organisasi tercapai (Hasibuan, 2014). Umar (2003) mengemukakan bahwa setiap organisasi harus menggunakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan profesional pada bidangnya. Selain itu, organisasi juga perlu memperhatikan motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan karena kedua hal ini mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang perlu diperhatikan adalah hubungan kerja antara karyawan pada organisasi tersebut, tempat kerja, ketenangan, fasilitas yang tersedia, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan suhu ruangan. Semua ini merupakan hal yang perlu diperhatikan karena dengan memperhatikan hal tersebut maka lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja karyawan akan terbangun. Poppy (2023) menyebutkan bahwa yang menjadi cerminan dari dedikasi dan kontribusi dalam mencapai tujuan sebuah organisasi adalah kinerja karyawan. Lebih lanjut Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang pada saat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan dan pengalaman yang dimilikinya, kesungguhan dalam melaksanakan tugas tersebut serta waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan

tugas tersebut. Siagian (2014) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hal penting yang dapat menentukan penghasilan karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Namun, dalam penerapannya lingkungan kerja di lingkungan BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali belum memadai dengan baik. Maka dari itu, penulis melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali)”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut (1) Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali?, (2) Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali?, (3) Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali?, (4) Bagaimanakah pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali?, (5) Bagaimanakah pengaruh secara langsung dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali? (6) Bagaimanakah pengaruh secara tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali?, dan (7) Bagaimanakah pengaruh secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali?

### 1.3 Tinjauan Pustaka

Poppy (2023) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah keterampilan, kemampuan, serta hasil kerja pada saat karyawan tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di mana ia bekerja. Karyawan menghasilkan kinerja dari aktivitas bekerjanya dalam kurun waktu tertentu. Hasibuan (2014) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang pada sebuah organisasi pada saat melaksanakan tugas-tugasnya atas kesempatan dan kecakapan usaha yang dimilikinya. Kinerja ditentukan oleh faktor individual seperti kemampuan dan keahlian, demografi, dan latar belakang; faktor faktor psikologis meliputi sikap, persepsi, pembelajaran, kepribadian, dan motivasi; serta faktor organisasi seperti sumber daya, struktur dan job design, motivasi kerja, serta penghargaan (Mangkunegara, 2017).

Robbins dalam Pamudya (2023) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perilaku seorang karyawan terhadap pekerjaan. Perilaku ini menunjukkan perbedaan apresiasi yang diberikan oleh organisasi dengan yang seharusnya diberikan kepada karyawan tersebut. Menurut Koesmono (2005) kepuasan kerja digambarkan sebagai evaluasi, emosi atau perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya serta segala sesuatu yang memiliki hubungan dengan kompensasi, jenis pekerjaan, lingkungan kerja, dan hubungan sosial.

Himma (2022) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang diberikan kepada seseorang untuk dapat menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*) serta gigih dalam menghadapi masalah di sebuah organisasi (*level of persistence*). Wibowo dalam Himma (2022) menjeaskan bahwa motivasi kerja adalah proses psikologis yang dialami seseorang untuk dapat mengarahkan, membangkitkan, dan tekun dalam melakukan tindakan pada saat melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

Lembaga survei 6Q dalam Firdiansyah (2021) memaparkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal terkait dengan kegiatan-kegiatan karyawan pada sebuah organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik yang merupakan keadaan fisik pada sekeliling area kerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik mencakup segala hal seperti unsur pekerjaan dan interaksi sosial karyawan (Glins dalam Firdiansyah (2021).

## 2. METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 83 asesor yang bekerja di BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Data tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas; deskripsi variable penelitian; uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi; pengujian kesesuaian model, serta analisis jalur.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Deskripsi Data

Faktor-faktor yang diuji dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali.

#### 3.1.1 Uji validitas

Tabel 1 Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variabel	Pertanyaan	Nilai r	Keterangan
Kepemimpinan (x1)	X1.1	0,890	Valid
	X1.2	0,701	Valid
	X1.3	0,864	Valid
	X1.4	0,658	Valid
	X1.5	0,869	Valid
	X1.6	0,576	Valid
	X1.7	0,844	Valid
	X1.8	0,549	Valid
	X1.9	0,766	Valid
	X1.10	0,658	Valid
Lingkungan Kerja (x2)	X2.1	0,821	Valid
	X2.2	0,728	Valid
	X2.3	0,540	Valid
	X2.4	0,528	Valid
	X2.5	0,830	Valid
	X2.6	0,717	Valid
	X2.7	0,744	Valid
	X2.8	0,750	Valid
	X2.9	0,845	Valid
	X2.10	0,528	Valid
Kepuasan Kerja (y1)	Y1.1	0,556	Valid
	Y1.2	0,669	Valid
	Y1.3	0,733	Valid
	Y1.4	0,903	Valid
	Y1.5	0,947	Valid
	Y1.6	0,589	Valid
	Y1.7	0,787	Valid
	Y1.8	0,886	Valid
	Y1.9	0,903	Valid
	Y1.10	0,932	Valid
Kinerja Asesor (y2)	Y2.1	0,374	Valid
	Y2.2	0,413	Valid
	Y2.3	0,402	Valid
	Y2.4	0,745	Valid
	Y2.5	0,752	Valid
	Y2.6	0,539	Valid
	Y2.7	0,777	Valid
	Y2.8	0,839	Valid
	Y2.9	0,866	Valid
	Y2.10	0,620	Valid

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi ( $r$ ) lebih tinggi dari 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianalisis lebih lanjut.

### 3.1.2 Uji reliabilitas

Tabel 2 Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.900	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.866	Reliabel
Kepuasan kerja (Y1)	0.937	Reliabel
Kinerja (Y2)	0.844	Reliabel

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki Cronbach Alpha memiliki nilai lebih besar daripada 0,6. Ini berarti bahwa semua variabel penelitian ini adalah reliabel sehingga penelitian ini dapat diteruskan.

### 3.1.3 Uji asumsi klasik

#### a. Uji normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

#### ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST

		Kepemimpinan (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja (Y2)
N		60	60	60	60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	38.8833	38.3333	40.3167	40.5000
	Std. Deviation	7.45629	7.24549	9.05256	7.16276
Most Extreme Differences	Absolute	.195	.144	.252	.187
	Positive	.088	.070	.142	.102
	Negative	-.195	-.144	-.252	-.187
Test Statistic		.195	.144	.252	.187
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>	.114 <sup>c</sup>	.342 <sup>c</sup>	.543 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai Sig. (2-tailed) dalam One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test variabel X1, X2, Y1, dan Y2 memiliki nilai lebih besar daripada 0,05. Hal ini menyebabkan  $H_0$  diterima yang mengidentifikasi bahwa seluruh data berdistribusi normal.

Berdasarkan Tabel 4 dapat disampaikan bahwa motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (X3), dan kinerja (Y2) mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar 0,10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya korelasi linear yang tinggi antara variabel yang diteliti.

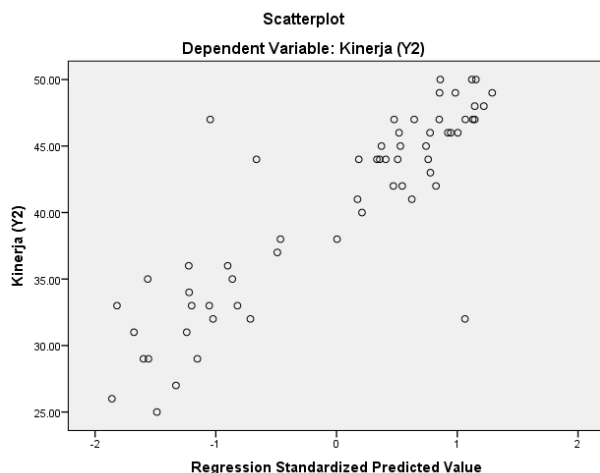
#### b. Uji multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi kerja (X1)	.840	1.191
Lingkungan Kerja (X2)	.944	1.060
Kepuasan Kerja (Y1)	.884	1.131

### c. Uji heteroskedastisitas

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 menunjukkan bahwa tidak terdapat pola titik-titik yang membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit. Ini berarti bahwa tidak ada peristiwa heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

### d. Uji autokorelasi

Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam penelitian ini penulis menggunakan uji Durbin-

Watson (DW). Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut (1) bila nilai DW antara du dan (4-du) berarti tidak terjadi autokorelasi antar variabel, (2) apabila  $DW < dl$  berarti bahwa terjadi autokorelasi positif, (3) bila  $DW > (4 - dl)$  berarti terjadi autokorelasi negatif, (4) bila DW antara (4-du) dan (4 - dl) memiliki arti bahwa hasil tidak dapat disimpulkan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson (DW) 1,897 menunjukkan perhitungan  $-2 < 1,495 < 2$ . Hasil tersebut mengidentifikasi bahwa autokorelasi tidak muncul dalam penelitian ini.

### 3.1.4. Pengujian kesesuaian model

Perhitungan rumus koefisien determinasi total menunjukkan bahwa keragaman data model adalah sebesar 0,926. Hal tersebut mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta motivasi kerja senilai 92,6 persen mempengaruhi kinerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali. Sementara itu terdapat variabel lain sebanyak 7,4 persen mempengaruhi kinerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali.

### 3.1.5. Hasil uji analisis jalur (Path Analysis)

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

No	Pengaruh Antar Variabel	Efek Langsung	Efek Tak Langsung	Efek Total	Sig	Keterangan
1.	Pengaruh dari Kepemimpinan terhadap Kinerja Asesor	0,176		0,176	0,020	H1 diterima
2.	Pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Asesor	0,111		0,111	0,003	H2 diterima
3.	Pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Asesor	0,893		0,893	0,000	H3 diterima
4.	Pengaruh secara Langsung dari Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Asesor	0,350		0,350	0,008	H4 diterima
5.	Pengaruh secara Langsung dari Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Asesor	0,080		0,080	0,005	H5 diterima
6.	Pengaruh secara tidak Langsung dari Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Asesor		0,313 (0,350 x 0,893)	0,313		H6 diterima
7.	Pengaruh secara tidak Langsung dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Asesor		0,071 (0,080 x 0,893)	0,071		H7 diterima

Tabel 3 menunjukkan bahwa ditemukan pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan

kerja terhadap kinerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali melalui kepuasan kerja.

### 3.1.6. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali, melalui kepuasan kerja dilakukan dengan mengamati nilai koefisien path dan critical ratio (C.R.) yang identik dengan uji-t (taraf signifikansi) dalam regresi.

#### 1. Hipotesis 1 (Pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja asesor)

Hipotesis 1 menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja asesor. Hasil analisis 0,111 memberikan nilai efek langsung yang memiliki taraf nyata signifikansi senilai  $0,003 < 0,05$  sehingga hipotesis pertama disetujui. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat akan mampu meningkatkan kinerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali sebesar 11, 1 persen.

#### 2. Hipotesis 2 (Pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja asesor)

Hipotesis 2 menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja asesor. Hasil analisis sebesar 0,350 menunjukkan nilai efek langsung yang memiliki taraf nyata signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ . Hal ini mengidentifikasikan bahwa hipotesis 2 diterima karena semakin baik lingkungan kerja asesor maka tingkat kinerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali semakin meningkat yaitu sebanyak 35 persen.

#### 3. Hipotesis 3 (Pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja asesor)

Hipotesis 3 menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja asesor. Hasil analisis 0,893 memberikan efek langsung yang memiliki taraf nyata signifikansi senilai  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis 3 disetujui yang mengidentifikasikan bahwa kepuasan kerja asesor mempengaruhi peningkatan kinerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali senilai 89, 3 persen.

#### 4. Hipotesis 4 (Pengaruh secara langsung dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja asesor)

Hipotesis 4 menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja asesor. Hasil analisis 0,176 menunjukkan efek langsung yang memiliki taraf nyata signifikansi senilai  $0,020 < 0,05$  yang menyebabkan hipotesis 4 disetujui yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja maka kinerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali meningkat sebanyak 17, 6 persen.

#### 5. Hipotesis 5 (Pengaruh secara langsung dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja asesor)

Hipotesis 5 menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja asesor. Hasil analisis 0,080 menunjukkan nilai efek langsung yang memiliki taraf nyata signifikansi senilai  $0,005 < 0,05$  yang menyebabkan hipotesis 5 disetujui. Hal ini berarti terjadi peningkatan kepuasan asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali sebanyak 8 persen jika lingkungan kerja asesor semakin baik.

#### 6. Hipotesis 6 (Pengaruh secara tidak langsung dari motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja asesor)

Hipotesis 6 menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja asesor melalui kepuasan kerja. Hasil analisis menyatakan bahwa terdapat 0,541 persen nilai efek tak langsung motivasi kerja terhadap kinerja asesor melalui kepuasan kerja asesor sehingga hipotesis 6 disetujui. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali dipengaruhi oleh 54, 1 persen motivasi kerja asesor.

#### 7. Hipotesis 7 (Pengaruh secara tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja asesor)

Hipotesis 7 menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja asesor melalui kepuasan kerja. Hasil analisis 0,504 menunjukkan nilai efek tak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja kerja melalui kepuasan kerja sehingga hipotesis 7 dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa 50,4 persen kinerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

## 3.2 Pembahasan

### 3.2.1 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja asesor

Hasil penelitian mengidentifikasikan bahwa motivasi kerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali memberikan pengaruh dalam peningkatan kinerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali. Adanya motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rusmini (2020). Penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi

kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.2.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja asesor

Hasil penelitian mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali. Hal ini menunjukkan bahwa adanya keterkaitan antara lingkungan kerja dan kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tarjo (2019). Penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.2.3 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja asesor

Hasil penelitian mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja asesor berpengaruh langsung terhadap kinerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali sehingga kepuasan kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja yang ditampilkan oleh asesor. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tarjo (2019). Penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung kinerja karyawan.

### 3.2.4 Pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja asesor

Hasil penelitian mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja secara langsung terhadap kepuasan kerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali. Semakin baik motivasi kerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali maka kepuasan kerja asesor akan meningkat pula. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Vanessa dkk (2022). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 3.2.5 Pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja asesor

Hasil penelitian mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara lingkungan kerja asesor terhadap kepuasan kerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman di BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja asesor. Hasil penelitian ini

didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vanessa dkk. (2022). Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja.

### 3.2.6 Pengaruh secara tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja asesor melalui kepuasan kerja asesor

Hasil penelitian ini mengidentifikasi bahwa motivasi kerja asesor memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali melalui kepuasan kerja asesor. Hal ini berarti bahwa yang memediasi hubungan di antara motivasi kerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali dengan kinerja asesor adalah kepuasan kerja. Terdapat pengaruh motivasi kerja yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja asesor. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja asesor. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Vanessa dkk. (2022). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

### 3.2.7 Pengaruh secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja asesor melalui kepuasan kerja asesor

Hasil penelitian ini mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali merupakan mediasi antara lingkungan kerja dan kinerja asesor. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memperkuat dampak lingkungan kerja terhadap kinerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Yanto (2014). Penelitian ini mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja guru menjadi mediasi antara lingkungan kerja tempat guru bekerja terhadap kinerja guru.

## 4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari uraian tersebut di atas adalah (1) Motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali; (2) Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali; (3) Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali; (4) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali; (5) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali; (6) Motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali melalui kepuasan kerja; dan (7) Lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali melalui kepuasan kerja asesor.

Disarankan kepada peneliti berikutnya untuk menyertakan variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan agar penelitian berikutnya menjadi lebih baik dan lebih sempurna daripada penelitian ini.

#### **PERNYATAAN PENGHARGAAN**

Penulis mengucapkan rasa syukur kehadapan Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat Beliau penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Pada kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada Ketua BAN PAUD dan PNF Provinsi Bali beserta jajarannya serta pihak-pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, M. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2003. Metode Riset Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia.
- Poppy, 2023. Kinerja Karyawan: Definisi, Jenis, Faktor, Indikator Kinerja Pegawai. <https://www.talenta.co/blog/kinerja-karyawan-dan-faktor-faktor-yang-memengaruhinya/>.
- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2017). Evaluasi Kinerja SDM. Bnadung: PT.Refika Aditama.
- Pramudya, Andhika. 2023. Kepuasan Kerja Karyawan: Pengertian, Indikator, Manfaat. <https://mekari.com/blog/kepuasan-kerja-karyawan/>.
- Himma, Faiqotul. 2022. Motivasi Kerja adalah: Pengertian, Indikator, dan Contohnya.

<https://majoo.id/solusi/detail/motivasi-kerja-adalah>.

Firdiansyah, Abrar. 2021. Dianggap Pengaruhi Kinerja, Memangnya Apa Itu Lingkungan Kerja?.

<https://glints.com/id/lowongan/lingkungan-kerja/>

Rusmini, Ni Nyoman. 2020. "Hubungan Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Komunikasi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan" (tesis). Denpasar : Universitas Ngurah Rai.

Tarjo. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo). [https://www.academia.edu/54342669/Pengaruh\\_Motivasi\\_Kerja\\_Dan\\_Kepuasan\\_Kerja\\_terhadap\\_Kinerja\\_Karyawan](https://www.academia.edu/54342669/Pengaruh_Motivasi_Kerja_Dan_Kepuasan_Kerja_terhadap_Kinerja_Karyawan).

Vanessa dkk. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. [https://www.academia.edu/81434655/Pengaruh\\_Lingkungan\\_Kerja\\_Stres\\_Kerja\\_dan\\_Motivasi\\_terhadap\\_Kepuasan\\_Kerja\\_Karyawan](https://www.academia.edu/81434655/Pengaruh_Lingkungan_Kerja_Stres_Kerja_dan_Motivasi_terhadap_Kepuasan_Kerja_Karyawan).

Yanto, Supri. 2014. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru. Diambil kembali dari [https://www.academia.edu/89416951/Pengaruh\\_Motivasi\\_dan\\_Lingkungan\\_Kerja\\_Terdhadap\\_Kepuasan\\_Kerja\\_Guru](https://www.academia.edu/89416951/Pengaruh_Motivasi_dan_Lingkungan_Kerja_Terdhadap_Kepuasan_Kerja_Guru).