PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA *FOOD & BEVERAGE SERVICE DEPARTMENT* DI *INTERCONTINENTAL BALI RESORT*

Cintya Gabriella Silangen[1], I Gede Agus Mertayasa[2], IWK Tejasukmana[3]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika Bisnis dan Humaniora,
Universitas Dhyana Pura
cintyagsilangen@gmail.com; agusmertayasa@undhirabali.ac.id;
tejasukmana@undhirabali.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the motivation and work environment on employee performance with job satisfaction as a mediating variable on food and beverage service department employee at InterContinental Resort Bali. Respondents amounted to 96 people with census as the technique method. Data in this study was collected from questionnaire, interview and documentation. The method used in this study is the SEM Partial Least Square. Based on the analysis that has been done produces a positive and significant influence between Motivation directly on Job Satisfaction. Work Environment gives a positive and significant influence directly on Job Satisfaction. Motivation gives negative influence and not significant directly on Employee's Performance. Work Environment gives positive influence but not significant directly on Employee Performance. Job satisfaction gives positive influence and significant directly on Employee Performance. Motivation gives positive influence and significant indirectly on Employee Performance with Job Satisfaction as mediating variable and Work Environment gives positive influence and significant indirectly on Employee's Performance with Job Satisfaction as mediating variable. The magnitude of the coefficient value of each variable shows a positive effect and with a statistical value greater than 1.96 which indicates that there is a significant influence between variables.
Keywords: Motivation, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance, Partial Least Square

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan *food and beverage service* department di *InterContinental Resort* Bali. Responden berjumlah 96 orang, metode digunakan adalah teknik sensus. Pengambilan data dengan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Sem *Partial Least Square*. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menghasilkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara Motivasi terhadap Kepuasan kerja. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Besarnya nilai koefisien masing-masing variabel menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh positif dan dengan nilai T statistik yang lebih besar dari 1,96 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel.
Kata kunci: *Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Partial Least Square*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang tangguh merupakan kebutuhan mutlak yang tidak dapat dipungkiri di era baru. Organisasi dan bisnis akan menghadapi persaingan bentuk yang semakin kompleks dengan keragaman, kekuatan, dan ruang lingkup yang belum pernah mereka alami sebelumnya, sehingga organisasi dapat dengan cepat melakukan segala perubahan yang terjadi. Perusahaan membutuhkan orang-orang kuat yang bisa beradaptasi. Dan dengan keterampilan kerja, karyawan dapat bekerja dengan cara baru. Di era yang semakin kompetitif, produksi dan pemasaran tidak hanya menjadi masalah terpenting bagi bisnis, tetapi juga sumber daya manusia yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi.

Semua perusahaan dengan sumber daya manusia yang berkinerja baik akan berhasil menguasai pangsa pasar sasarannya. Selanjutnya adalah bagaimana menciptakan orang-orang yang dapat mencapai hasil terbaik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Membahas kinerja staf tidak lepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Mengingat masalah kinerja staf yang sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan perlu mencermati sumber daya yang ada.

InterContinental Resort – Bali adalah suatu hotel berkelas bintang 5 di daerah Jimbaran Badung, Bali yang bergerak dibidang jasa dan memiliki tujuan yang serupa.Tidak bisa dipungkiri lagi bahwa tenaga kerja merupakan aset yang sangat berharga sehingga perlu dipertahankan. *InterContinental Resort* menyediakan fasilitas pemenuhan kebutuhan tamu, seperti kamar, villa, pool, club private room, club lounge, fasilitas ruang meeting, spa, kids club, dan fasilitas olahraga. *InterContinental Resort* didirikan sebagai dasar dalam memberikan fasilitas prima yang diharapkan dapat memberikan kesan yang baik kepada setiap pelanggan. Dari sana konsumen akan merasa puas dan nyaman selama tinggal di hotel sehingga mereka akan berkeinginan datang kembali untuk menginap di hotel yang biasa disebut *Repeater Guest*. Dari sini tamu bisa memiliki fungsi pemasaran karena tamu akan mengajak tamu lainnya untuk menginap.

Menurut Wibowo (2013:7) Kinerja adalah proses pelaksanaan suatu tugas, karena dijalankan, bagaimana dijalankan, dan hasil yang diperoleh dalam proses tersebut. Prestasi dapat dilihat sebagai sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang dalam suatu perusahaan atau organisasi yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu melakukan pekerjaan seorang karyawan. Dalam sebuah perusahaan, naik turunnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Karena kinerja karyawan dikenal sebagai bagian terpenting dari proses kerja suatu perusahaan, maka karyawan membutuhkan faktor-faktor tersebut untuk mendorong dan mendukung peningkatan kinerja internal karyawan.

Gibson dalam Kasmir (2016: 182) menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Sementara itu, Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil dan bukti kerja seorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, yang dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Robbins (dalam Komalasari, 2019) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu

yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dari beberapa pengertian para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah segala bentuk output atau hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam pencapaiannya untuk mewujudkan sasaran dan tujuan perusahaan

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2017:322) motivasi merupakan suatu proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan. motivasi dapat memegang peranan penting dalam pemenuhan kriteria suatu manajemen kinerja berhasil. Motivasi akan mendorong karyawan dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Menurut Robbins (2011:222), Motivasi adalah keinginan berusaha sekuat untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Banyak penulis kontemporer juga telah menetapkan konsep motivasi. Menurut Hasibuan (dalam Andromeda (2019: 23) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Dari beberapa definisi para ahli diatas dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri sendiri maupun dari orang lain sehingga individu mau bekerja keras untuk mencapai hasil yang maksimal.

Motivasi dari karyawan *food & beverage service* di *InterContinental Resort* Bali adalah motivasi yang masih rendah. Motivasi dari karyawan dalam memberikan pelayanan atau penyelesaian kerja secara maksimal belum tercapai. Seorang pemimpin akan melihat dan menilai kinerja dari karyawan dan memberikan pujian yang hal ini dapat menjadi motivasi karyawan tersebut dalam mempertahankan kinerja yang baik. Pemimpin cenderung melihat karyawan yang sering memberikan kontribusi positif. Kepada karyawan lain masih kurang dalam memberikan dorongan motivasi tersebut. Motivasi dan apresiasi atau pujian seharusnya diberikan secara adil terhadap kontribusi bagi seluruh karyawan. Karyawan *food & beverage service InterContinental Resort* Bali kehilangan motivasi kerja karena merasa *skill* mereka masih kurang dibandingkan dengan karyawan lain. Rasa tidak percaya diri karyawan akan muncul dalam situasi tersebut, harus adanya perubahan sehingga pimpinan dapat memperlihatkan dan memberikan motivasi yang sesuai bagi seluruh karyawan sehingga dapat merasa dihargai atas hasil kerja mereka.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik menaelaah dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan *food and beverage service* department di InterContinental Resort Bali.

METODE PENELITIAN

Lokasi Dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di *InterContinental Bali Resort* yang terletak di Jalan Uluwatu No. 45 Jimbaran, Badung, Bali. Objek yang diteliti pada penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.

Penentuan Sampel

Dalam penelitian di pada karyawan *food and beverage service InterContinental* Bali menggunakan metode sensus teknik, dimana teknik penentuan sampel ini semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, melalui metode sensus teknik, seluruh

populasi memiliki kesempatan yang sama. Maka, peneliti akan mengambil 96 sampel dari keseluruhan populasi karyawan *food and beverage service InterContinental* Bali.

Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi lain dalam penelitian yang sedang berlangsung. Saat mengumpulkan data penelitian, peneliti mengumpulkan data dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan Kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Penelitian membutuhkan analisis dan interpretasi data untuk menjawab pertanyaan penelitian untuk menemukan beberapa fenomena sosial. Oleh karena itu, analisis data merupakan proses penyederhanaan data menjadi bentuk lebih mudah dibaca dan dijelaskan.

Analisis Partial Least Square (PLS)

Penelitian ini menggunakan teknik analisis SEM–PLS dengan bantuan software SmartPLS ver. 3.0. *Partial Least Square* (PLS) adalah salah satu teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator, dan kesalahan pengukuran secara langsung. Salah satu keuntungan dari program PLS ini adalah karena penggunanya ramah. Tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikator.

***Outer Model* (Uji Indikator)**

Outer model atau model pengukuran, pada prinsipnya adalah menguji indikator terhadap variabel laten, atau dengan kata lain mengukur seberapa jauh indikator itu dapat menjelaskan variabel latennya. Indikator reflektif diuji dengan *convergent validity, discriminant validity, composite reliability* san *Cornbach's alpha.*

1) Uji Validitas

   Menurut Sugiyono (2017: 168), uji validitas mengukur bahwa instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur. Data yang diperoleh dari penelitian ini merupakan data empiris (*observable*) dengan standar valid tertentu.Validitas merepresentasikan ketepatan antara data yang sebenarnya terjadi pada subjek dan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Suatu skala dikatakan valid apabila nilai *loading factor* > 0,70 sangat baik namun > 0,60 sudah dianggap cukup dan untuk AVE (*Average Variance Extracted*) harus di atas 0,50.

2) Uji Reliabilitas

   Reliabilitas suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan (Sanusi, 2013:80). Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut memiliki hasil yang konsistensi apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Nilai reliabilitas yang baik apabila memiliki nilai ≥ 0,70.

***Inner Model* (Uji Hipotesis)**

Menurut Wiyono (2020:396), ada prinsipnya *Inner model* atau struktural model pada prinsipnya adalah menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel lainnya baik eksogen maupun endogen. Pada penelitian ini untuk mengevaluasi struktur model digunakan *Coefficient of Determination* (R^2) dan *Path Coefficient. Coefficient of Determination* (R^2) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2013:97). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Uji path analysis (analisis jalur) digunakan untuk menguji pengaruh variabel *intervening* atau variabel mediasi. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2013:249). Hipotesis terbukti jika $t_{Statistik} > t_{Tabel}$ atau $P_{Value} < 0,05$ ($\alpha = 0,05$ / $Z_{a/2} = Z_{0,025} = 1,96$) Wiyono (2020:397)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Outer Loading Final

Konstruk	Kode	Loading	Evaluasi
Motivasi (X1)	X1.1	1,000	**Valid**
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,788	**Valid**
	X2.2	0,776	**Valid**
	X2.3	0,723	**Valid**
	X2.6	0,730	**Valid**
	X2.7	0,742	**Valid**
Kepuasan Kerja (Y1)	Y1.2	0,841	**Valid**
	Y1.3	0,741	**Valid**
	Y1.4	0,788	**Valid**
	Y1.6	0,739	**Valid**
Kinerja Karyawan (Y2)	Y2.1	0,749	**Valid**
	Y2.2	0,819	**Valid**
	Y2.3	0,845	**Valid**
	Y2.4	0,854	**Valid**

Setelah dilakukan pengeliminasian indikator dapatlah hasil semua indikator memiliki nilai outer loading > 0,7 yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah sudah valid.

Tabel 2 AVE Average Variance Extracted

Variabel	AVE
Kepuasan kerja	**0,606**
Kinerja Karyawan	**0.669**
Lingkungan Kerja	**0.566**
Motivasi	**1.000**

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai AVE seluruh konstruk > 0,50 sehingga memenuhi syarat valid berdasarkan kriteria *discriminant validity*

Tabel 3 Kriteria Fornell-Lacker HTMT

	Kepuasan kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja	Motivasi
Kepuasan Kerja	**0.778**			
Kinerja Karyawan	0.790	**0.818**		
Lingkungan Kerja	0.608	0.585	**0.752**	
Motivasi	0.194	0.134	0.075	**1.000**

Nilai korelasi antara variabel laten dengan variabel itu sendiri harus lebih besar dibanding dengan korelasi terhadap variabel laten lainnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Composite Reliability dan Cornbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Status	Cronbachs Alpha	Status
Kepuasan Kerja (Y1)	0.860	**Reliabel**	0.783	**Reliabel**
Kinerja Karyawan (Y2)	0.890	**Reliabel**	0.834	**Reliabel**
Lingkungan Kerja (X2)	0.867	**Reliabel**	0.808	**Reliabel**
Motivasi (X1)	1.000	**Reliabel**	1.000	**Reliabel**

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability dan Cronbachs Alpha* seluruh konstruk telah menunjukkan nilai lebih besar dari 0,70. Sehingga memenuhi syarat reliabel berdasarkan kriteria *composite reliability dan Cronbachs Alpha.* Variabel Kepuasan Kerja (Y1) sebesar 0,781, Kinerja Karyawan (Y2) sebesar 0.834, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.808 dan Motivasi (X1) sebesar 1.000 sehingga memenuhi syarat reliable berdasarkan kriteria *composite reliability.*

Model Struktural atau Inner Model

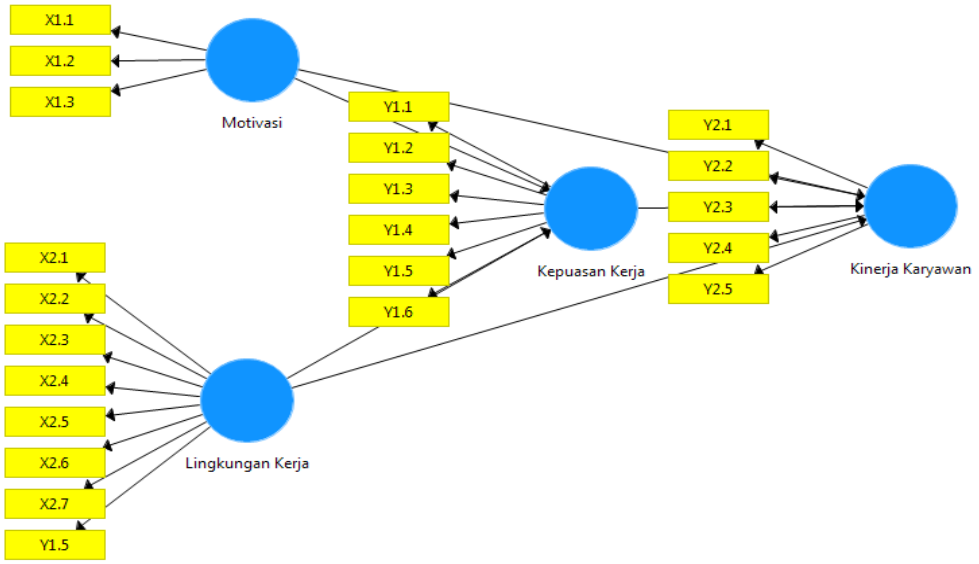
Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Tabel 5 *R Square*

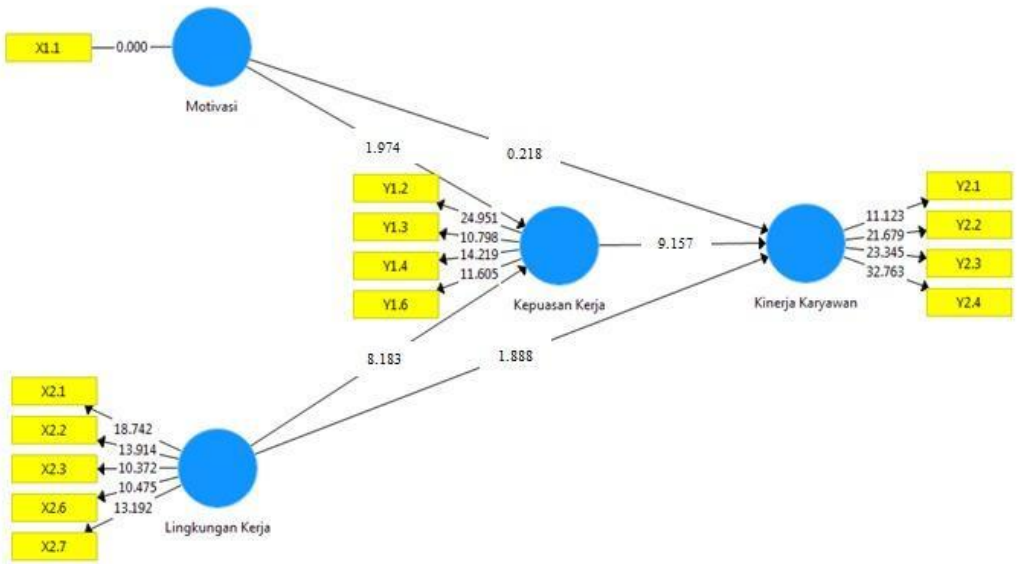
Variabel	*R-Square*
Kepuasan Kerja	**0.392**
Kinerja Karyawan	**0.642**

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai R^2 Kepuasan Kerja sebesar 0,392. Maknanya adalah motivasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja sebesar 39,2%, sisanya 60,8% dijelaskan oleh variasi variabel lain. Sedangkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, Lingkungan kerja, dan kepuasan kerja 64,2%

Gambar 1 Pls algorithm - Model Sebelum Uji Indikator



Gambar 2 *Bootstrapping* (Uji Statistik)



Pengujian Hipotesis yang diharapkan adalah Ho ditolak atau nilai sig < 0,05 (atau nilai t statistik > 1,96 bila ujinya dengan *level of significant* 0,05).

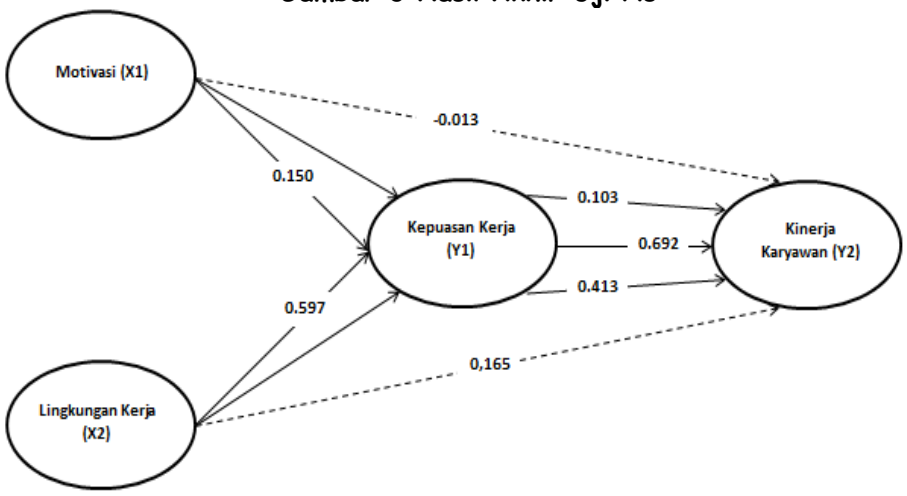
Tabel 6 *Path Direct Coefficient* (Pengaruh Langsung)

Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Motivasi → Kepuasan Kerja	0.150	1.974	0.049
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0.597	8.183	0.000
Motivasi → Kinerja Karyawan	-0.013	0.218	0.827
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0.165	1.888	0.060
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0.692	9.157	0.000

Tabel 7 *Path Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Motivasi → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0.103	1.978	0.048
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0.413	6.302	0.000

Gambar 3 Hasil Akhir Uji Pls



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan mengenai Motivasi terhadap Kepuasan kerja sesuai Tabel 6 menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kepuasan kerja. Hasil ini berdasarkan koefisien jalur antara konstruk motivasi menuju konstruk kepuasan kerja sebesar 0,150 dengan koefisien t-statistik sebesar 1,974 > t-tabel 1,96 (sig 0,043 <0,05). Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis 1 (H1), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Hasil perhitungan mengenai Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja sesuai Tabel 6 menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap

kepuasan kerja. Hasil ini berdasarkan koefisien jalur antara konstruk Lingkungan Kerja menuju konstruk Kepuasan kerja sebesar 0,597 dengan koefisien t-statistik sebesar 8,183 > t-tabel 1,96 (sig 0,00<0,05). Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis 2 (H2), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan dapat diterima.

Hasil perhitungan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sesuai dengan Tabel 6 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berdasarkan koefisien jalur antara konstruk motivasi menuju konstruk kinerja karyawan sebesar -0,013 dengan koefisien t-statistik sebesar 0,218 < t-tabel 1,96 (sig 0,831 > 0,05). Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis 3 (H3), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima.

Hasil perhitungan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sesuai dengan Tabel 6 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berdasarkan koefisien jalur antara konstruk lingkungan kerja menuju konstruk kinerja karyawan sebesar 0,165 dengan koefisien t-statistik sebesar 1,888 > t- tabel 1,96 (sig 0,045 < 0,05). Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis 4 (H4), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima.

Hasil perhitungan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sesuai dengan Tabel 6 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berdasarkan koefisien jalur antara konstruk kepuasan kerja menuju konstruk kinerja karyawan sebesar 0,692 dengan koefisien t-statistik sebesar 9,157 > t-tabel 1,96 (sig 0,000 < 0,05). Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis 5 (H5), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil perhitungan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 7 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil ini berdasarkan koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,103 dengan koefisien t-statistik sebesar 1,978 < t-tabel 1,96 (sig 0,050 > 0,05). Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis 6 (H6), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dapat diterima.

Hasil perhitungan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 7 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil ini berdasarkan koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,413 dengan koefisien t-statistik sebesar 6,302 > t-tabel 1,96 (sig 0,000 < 0,05). Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis 7 (H7), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dapat diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi karyawan pada *food & beverage service* di InterContinental Bali, maka dapat diambil

kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan *food & beverage service* di InterContinental Bali.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan *food & beverage service* di InterContinental Bali.
3. Ada pengaruh negatif dan tidak signifikan secara langsung antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan *food & beverage service* di InterContinental Bali.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan *food & beverage service* di InterContinental Bali.
5. Ada pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan *food & beverage service* di InterContinental Bali.
6. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara tidak langsung antara Motivasi terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan *food & beverage service* di InterContinental Bali.
7. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara tidak langsung antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan *food & beverage service* di InterContinental Bali.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diberikan saran kepada manajemen, yang sekiranya dapat membantu untuk meningkatkan kinerja yaitu:

Diharapkan Karyawan *food and beverage service* di InterContinental dapat meningkatkan kesadaran akan menjalankan tugas yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan serta meningkatkan motivasi dalam bekerja yang dapat berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas kerja.

Diharapkan InterContinental dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memastikan bahwa kebutuhan-kebutuhan karyawan dapat terpenuhi sesuai dengan standar dan harapan kepuasan karyawan. Melalui motivasi yang tinggi dari karyawan, dapat mendorong hasil kinerja yang lebih baik lagi.

Diharapkan InterContinental dapat memadai tempat dan lingkungan kerja dibutuhkan agar dapat meningkatkan motivasi para karyawan yang dapat memberikan dampak positif terhadap hasil kinerja.

Diharapkan InterContinental dapat memberikan motivasi yang lebih kepada karyawan *food & beverage service* agar dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas serta meningkatkan semangat kerja karyawan. Dan dapat menciptakan lingkungan kerja bersaing dan sehat bagi para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Andromeda, A, 2019, PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL THE TRANS RESORT BALI. Badung.

Ghozali, I, 2013, Aplikasi Analisis Multivatriate Dengan Program IBM SPSS 21Update PLS Regresi, Edisi 7. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Handoko, T. H, 2012, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua.* Yogyakarta.

Komalasari, Y., 2019. ANALISIS KESESUAIAN IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI 7 KARAKTER PADA MAHASISWA UNIVERSITAS DHYANA PURA. Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar 17, 56–70.

Rivai, Dkk, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Edisi Ketiga.* Jakarta , PT Rajagrafindo Persada.

Robbins, 2011, *Organizational Fourteenth Edition* . New Jersey , Pearson Education.

Sanusi, A, 2013, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta

Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil,* Bandung, Rafika Aditama.

Sinabela, L. P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja,*

Sofyan, D. K, 2013, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA.* S.L., Malikussaleh Industrial Engineering Journal. Vol. 2 No.2 (18-23), 2013. Vol. 2.

Sri Widodo, S, 2015, *Sistem Informasi Manajemen.* Bandung, Manggu Media.

Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Manajemen. Alfabeta. Bandung*. Kencana Prenada Media Group.

Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta.

Wibowo, 2013, Analisis Pelatihan, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada.

Wiyono, G., (2020, *Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 25 & SmartPLS 3.2.8. Edisi Kedua* ed. Yogyakarta, UPP STIM YKPN.