

## PENGARUH HUMAN RELATION DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Intania Putri Ananda<sup>1\*</sup>, Vicky Brama Kumbara<sup>2</sup>, Chintya Ones Charli<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

Corresponding Author : Intan Putri Ananda [intaniaputriananda663@gmail.com](mailto:intaniaputriananda663@gmail.com)\*

### ARTICLE INFO

Kata Kunci: *Human Relation*;  
Lingkungan Kerja; Kinerja  
Pegawai; Kepuasan Kerja

*Received* : 16, Februari 2025

*Revised* : 25, April 2025

*Accepted*: 5, Mei 2025

*Published* : 30 Mei 2025

©2025The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang. Data yang digunakan adalah data primer.. Populasi dalam penelitian adalah pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, sampel dalam penelitian ini berjumlah 158 responden. Metode analisis yang digunakan adalah Structure Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian uji hipotesis diperoleh Human Relation, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Human Relation, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan Human Relation tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Saran bagi Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang diharapkan dapat meningkatkan Human Relation dan Lingkungan Kerja.

### ABSTRACT

*This study aims to determine how much influence Human Relations and Work Environment have on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable at the Office of Cooperatives and MSMEs in Padang City. The data used is primary data. The population in the study were employees of the Office of Cooperatives and MSMEs in Padang City. Sampling using saturated sample technique, the sample in this study amounted to 158 respondents. The analysis method used is Structure Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS). The results of hypothesis testing research obtained Human Relations, work environment has a significant effect on Job Satisfaction. Human Relations, work environment has a significant effect on Employee Performance. Job Satisfaction has no significant effect on Employee Performance. While Human Relations has no significant effect on employee performance through job satisfaction. The work environment has no significant effect on employee performance through job satisfaction. Suggestions for the Office of Cooperatives and MSMEs in Padang City are expected to improve Human Relations and Work Environment.*

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini semua organisasi harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan dimasa yang akan datang. Dalam Sumber Daya Manusia suatu instansi atau organisasi dituntut untuk memiliki pandangan dan sikap yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai agar mampu menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Oleh karena itu komponen yang paling berharga dalam suatu instansi atau organisasi adalah karyawan/pegawai. Pegawai mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas instansi atau organisasi. Pada dasarnya suatu organisasi selalu berusaha mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan adalah kinerja pegawainya.

Menurut (Khair, 2020) Kinerja merupakan sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu. Kinerja menurut (Fitriani, 2022) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Cara yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan melaksanakan pendidikan, pelatihan, pemberian penghargaan, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan faktor *human relation* (hubungan antar manusia), lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Salah satu keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya adalah *human relation* (hubungan antar manusia). *Human relation* merupakan Komunikasi persuasif yang dilakukan seseorang secara pribadi dengan orang lain dalam pekerjaan atau dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja dan bekerja sama untuk mencapai hasil yang memuaskan (Wahyuni et al., 2022). Sedangkan menurut (Selina et al., 2023) *Human relation* merupakan hubungan formal dan informal yang dibina dari atasan ke bawahan dan dari bawahan ke bawahan lainnya untuk memajukan kerjasama yang baik dan harmonis dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Marisyah, 2022) menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan tidak nyaman menurunkan produktivitas dan semangat kerja pegawai, yang pada akhirnya mempengaruhi tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Alfian & Susanti, 2023) Lingkungan kerja adalah faktor yang paling penting untuk mencapai hasil kerja terbaik. Jika lingkungan kerja tidak baik, pegawai akan lebih sedikit bekerja, tetapi jika lingkungan kerja baik dan kondusif, pegawai akan bekerja lebih baik.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Menurut (Ningmabin & Adi, 2022) Kepuasan kerja dapat diringkas sebagai seseorang yang merasa nyaman dengan pekerjaannya dan menikmati pekerjaannya. Kepuasan kerja juga mencakup evaluasi dan sikap individu atau pegawai terhadap pekerjaan itu sendiri. Menurut (Haikal firdaus et al., 2023)

Kepuasan kerja merupakan faktor terpenting bagi kesejahteraan dan kepuasan kerja seseorang. Hal ini mencakup kepuasan kerja pegawai, hubungan dengan rekan kerja, dan keselarasan tujuan pribadi dengan tugas yang ada.

Berdasarkan hasil pengamatan pada Kantor Dinas Koperasi dan UMKM di Kota Padang beberapa permasalahan yang terkait dengan kinerja pegawai, *human relation* (hubungan antar manusia), lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Terdapat masalah mengenai *human relation*, kurangnya kerjasama pegawai dalam melakukan tugas dan masih ada sebagian pegawai yang kurang diperhatikan. Sehingga pegawai merasa enggan meminta pendapat kepada pegawai lainnya. Selain *human relation*, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja merupakan tempat pegawai bekerja sehari-hari. pada Kantor Dinas Koperasi dan UMKM di Kota Padang lingkungan sudah baik dan fasilitasnya sudah memadai, tetapi ruangan kerja yang tidak begitu luas antara pegawai satu dengan yang lainnya. Pada Kantor Dinas Koperasi dan UMKM di Kota Padang, Perbedaan pandangan antara rekan kerja sering terjadi dan mengakibatkan konflik.

Berdasarkan penjelasan diatas penulis melihat hal tersebut merupakan masalah penting karena berkaitan dengan *Human Relation*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi dan Umkm Kota Padang”**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikantersebut, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian; Bagaimana pengaruh *Human Relation* terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang?; Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang?; Bagaimana pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang?; Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang?; Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang?; Bagaimana pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang?; Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Pegawai

Menurut (Saetikaningwati et al., 2024) Kinerja merupakan sikap mental. Cara berpikir yang berupaya memperbaiki apa yang sudah ada. Keyakinan bahwa

orang dapat berbuat lebih baik hari ini dibandingkan kemarin dan esok lebih baik dibandingkan hari ini.

## ***Human Relation***

Menurut (Monoarfa & Adolfini, 2020) *Human relation* merupakan interaksi antara seseorang dengan orang lain. Dengan terciptanya hubungan yang baik antara pegawai dengan atasan maupun antar sesama rekan kerja, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan bisa mencapai keberhasilan dan kesuksesan pada organisasi.

## **Lingkungan Kerja**

Menurut (Jelatu, 2024) lingkungan kerja merupakan objek atau tempat kerja pegawai yang merupakan tempat yang selalu ditemui setiap harinya dalam bekerja, sebisa mungkin lingkungan kerja dirancang dan dibuat nyaman mungkin agar dapat mendukung pegawai dalam bekerja demi kelancaran pekerjaan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

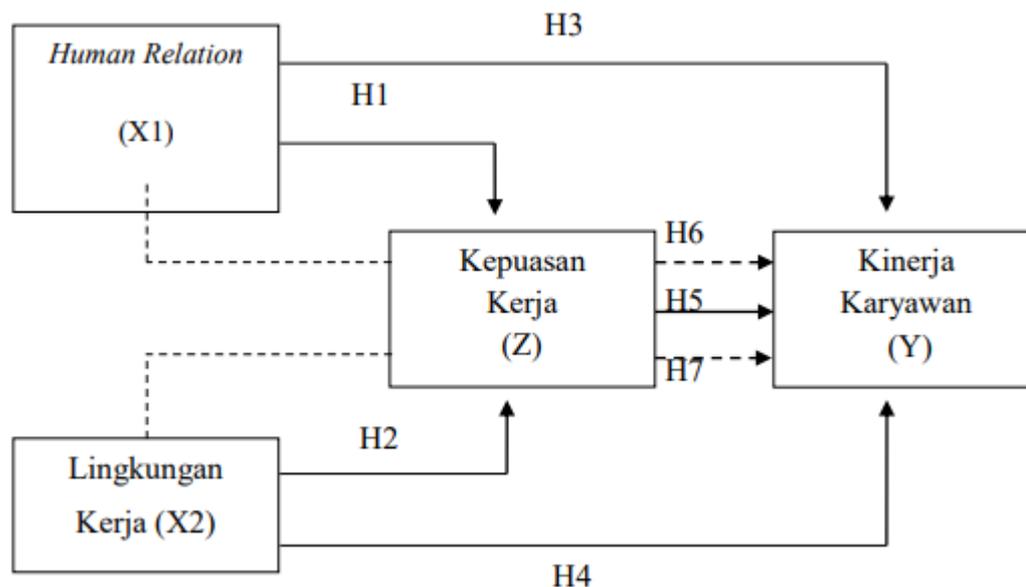
## **Kepuasan Kerja**

Menurut (Kuncorowati, 2023) kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan pegawai maupun individu yang memperlihatkan perbedaan antara jumlah prestasi atau penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka percayai seharusnya mereka terima.

## **Penelitian Sebelumnya**

Dalam penelitian yang dilakukan (Rahman & Kasmiruddin, 2020) *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan (Syafulloh et al., 2021) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan (Siska Madona et al., 2023) *human relation* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan (Jumani et al., 2024) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan (Yunita & Yansyah, 2024) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan (Dewi & Agustina, 2022) *human relation* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan (Setiani & Febrian, 2023) lingkungan kerja dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **Kerangka Pikir**



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, kerangka fikir dan landasan teori maka penulis rumuskan hipotesis:

- H1 : Pengaruh *Human Relation* terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang.
- H2 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang.
- H3 : Pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang.
- H4 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang.
- H5 : Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang.
- H6 : Pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel interveing pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang.
- H7 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang.

## METODOLOGI

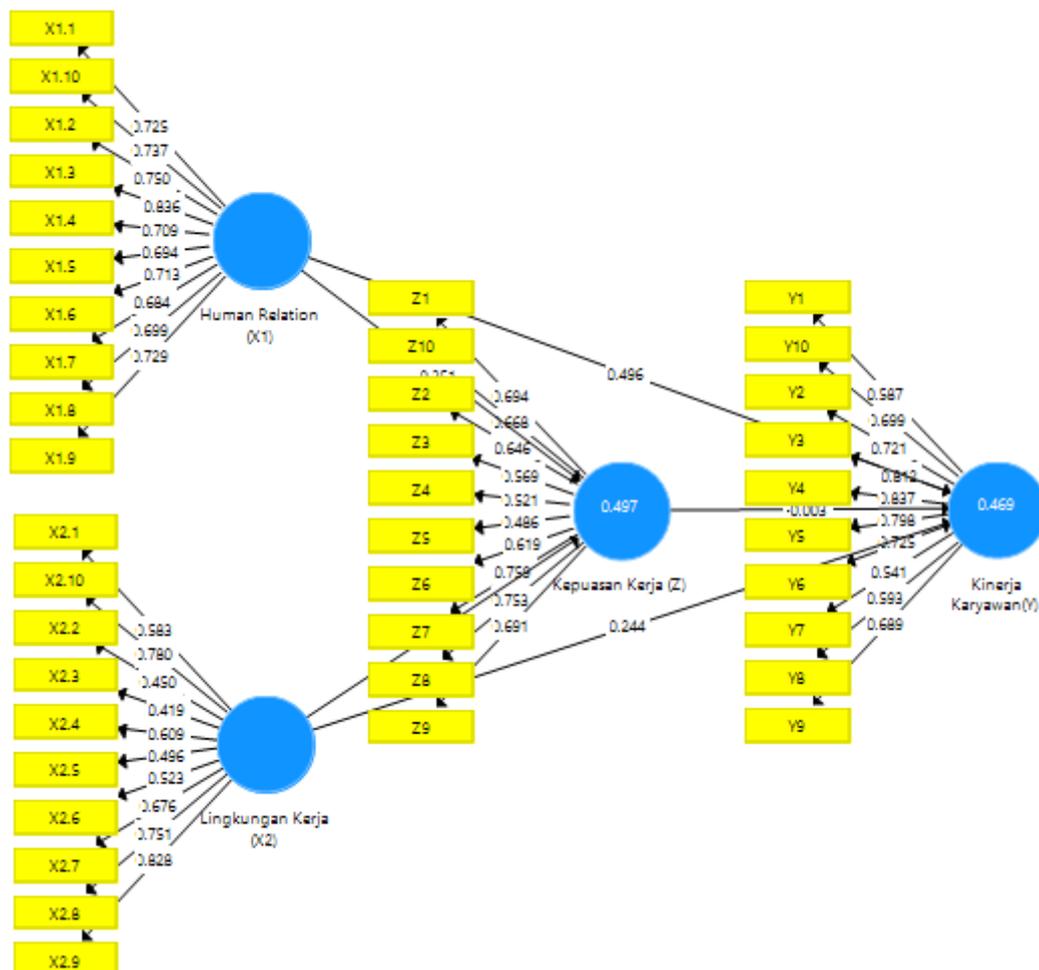
Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Koperai dan UMKM Kota Padang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu menggunakan seluruh populasi yang dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 158 responden. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dengan melakukan

evaluasi model pengukuran (*outer model*), evaluasi model struktural (*inner model*) dan uji hipotesis.

## HASIL PENELITIAN

### Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran atau *outer model* dilakukan untuk menilai validitas dan reabilitas model.



Gambar 2. *Outer Model*

### 1. *Convergent Validity*

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* data dengan menggunakan SmartPls, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan seluruh variabel sebagaimana yang terlihat pada gambar secara umum telah ditemukan nilai *convergent validity* yang valid maupun tidak valid, dimana variabel X2.2, X2.3, Z5 tidak valid atau dibawah nilai *convergent validity* 0,5.

### 2. *Discriminant Validity*

<https://ejournal.ummuba.ac.id/index.php/JDB>

Tabel 1. *Average Variant Extracted (AVE)*

Variabel	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Human Relation (X1)	0.531
Lingkungan Kerja (X2)	0.459
Kepuasan Kerja (Z)	0.441
Kinerja Karyawan(Y)	0.499

Sumber : Output SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa kosntruk atau variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,459, variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,441, variabel Kinerja Karyawan(Y) sebesar 0,499, yang artinya nilai konstruk dibawah nilai AVE 0,5, konstruk atau variabel *Human Relation* (X1) sebesar 0,531 artinya besar dari nilai AVE 0,5.

### 3. Uji Reliabilitas

Tabel 2. *Contract Reliability and Validity*

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Human Relation (X1)	0.902	0.904	0.919	0.531
Lingkungan Kerja (X2)	0.822	0.846	0.867	0.459
Kepuasan Kerja (Z)	0.843	0.864	0.875	0.441
Kinerja Karyawan(Y)	0.888	0.905	0.907	0.499

Sumber : Output SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel 2 diatas telah ditemukan nilai cronbach alpha diatas 0,5 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal (reliable). Kemudian nilai composite reliability masing-masing konstruk > 0,7 demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau reliable.

### Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

*Inner model* bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk atau pengaruh antar variabel penelitian sebagaimana yang telah dihipotesiskan.

#### 1. R-Square

Tabel 3. *R-Square*

<https://ejournal.ummuba.ac.id/index.php/JDB>

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0.480	0.471
Kinerja Karyawan(Y)	0.470	0.456

Sumber : Output SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel 3 diatas, terlihat nilai R Square konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,480 atau sebesar 48% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterima konstruk *Human Relation* dan Lingkungan Kerja secara simultan termasuk ke dalam kategori moderate. Sementara nilai R Square untuk konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,470 atau sebesar 47% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterima kinerja pegawai dari *Human Relation*, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja yang secara simultan dikategorikan moderate. Semakin tinggi nilai *R Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

**2. Uji Hipotesis**  
*Direct Effect*

Tabel 4. Hasil *Path Coeficient*

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik	P Values	Keterangan
Human Relation (X1) - > Kepuasan Kerja (Z)	0,389	0,401	0,087	4,483	0,000	Hipotesis Diterima
Human Relation (X1) - > Kinerja Karyawan(Y)	0,488	0,487	0,101	4,834	0,000	Hipotesis Diterima
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan(Y)	0,025	0,040	0,094	0,263	0,793	Hipotesis Ditolak
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,364	0,379	0,095	3,825	0,000	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan(Y)	0,231	0,232	0,132	1,748	0,081	Hipotesis Ditolak

Sumber : Output SmartPLS, 2025

*Indirect Effect*

Tabel 5 *Result Path Analysis*

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik	P Values	Keterangan
Human Relation (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan(Y)	0,010	0,018	0,040	0,241	0,809	Hipotesis Ditolak
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan(Y)	0,009	0,014	0,037	0,241	0,810	Hipotesis Ditolak

Sumber : Output SmartPLS, 2025

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut :

### 1. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kepuasan Kerja

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *Human Relation* (hubungan antar manusia) dalam lingkungan pekerjaan maka kepuasan kerja akan meningkat. Penerapan *Human Relation* (hubungan manusia) yang baik dalam organisasi pada umumnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai sekaligus menciptakan kepuasan dalam bekerja. *Human Relation* (hubungan antar manusia) menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Temuan hipotesis ini didukung oleh penelitian (Alvionita, 2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Human Relation* terhadap Kepuasan Kerja.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja karena menciptakan suasana yang mempengaruhi langsung perasaan dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik meliputi ruangan yang nyaman, kondisi yang aman, suhu yang sesuai, pencahayaan yang memadai, dan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, memberikan rasa senang dan nyaman. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dan meningkatkan hasil kerja. Temuan hipotesis ini didukung oleh penelitian (Alviana, 2024) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

### 3. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Pegawai

Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang baik antar pegawai maupun pegawai dengan atasan, membangun komunikasi yang efektif,

menghilangkan ego dan menumbuhkan rasa saling percaya. Hal ini menciptakan suasana kerja yang nyaman. Semakin baik hubungan antar pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan hipotesis ini didukung oleh penelitian (Pratiwi, 2020) bahwa *human relation* dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian divisi komersil pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

#### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hal ini menunjukkan bahwa beberapa faktor dapat menyebabkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Misalnya, jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi atau merasa sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, mereka mungkin tetap bekerja dengan baik meskipun lingkungan kerjanya kurang optimal. Selain itu, organisasi hanya fokus pada kemampuan pegawai tanpa memperhatikan bahwa lingkungan juga penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Temuan hipotesis ini didukung oleh penelitian (Alqorrib et al., 2023) dalam penelitian hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

#### **5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hal ini menunjukkan bahwa ada situasi dimana Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Beberapa pegawai mungkin memiliki standar profesionalisme yang tinggi yang mendorong mereka untuk tetap bekerja dengan baik, terlepas dari tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Temuan Hipotesis ini dukung oleh penelitian (Susanti & Aesah, 2022) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rakha Gustiawan.

#### **6. Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Hal ini menunjukkan bahwa *Human Relation* yang tidak efektif dalam lingkungan kerja dapat mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang buruk atau tekanan eksternal maupun internal dapat menyebabkan pegawai merasa tidak puas, sehingga kinerja pegawai akan menurun. Temuan hipotesis ini diperkuat dengan penelitian (Kifli, 2024) dan (Monoarfa & Adolfina, 2020) menyatakan bahwa *human relation* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai maupun kepuasan kerja.

#### **7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak selalu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Pegawai dengan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya mungkin tetap menunjukkan kinerja yang baik terlepas dari lingkungan kerja mereka. Selain itu faktor dari luarlingkungan kerja, seperti pengalaman, keterampilan individu, dan dukungan keluarga dapat lebih besar dalam mempengaruhi Kinerja seseorang. Dengan demikian, meskipun lingkungan kerja yang

nyaman dapat meningkatkan Kepuasan Kerja, pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dari faktor-faktor lain yang lebih signifikan. Temuan hipotesis ini didukung oleh penelitian (Feniarti & Nawawi, 2023) hasil yang diperoleh variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan hipotesis ini diperkuat dengan penelitian (Sarip & Mustangin, 2023) berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan terbukti bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ABC Persada.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

*Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang. *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang. Lingkungan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang. Kepuasan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang. *Human Relation* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang.

## PENELITIAN LANJUTAN

Peneliti Selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan *Human Relation*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai agar hasil penelitian dapat lebih baik dan juga lebih lengkap. Kami berharap sampel dan subyek penelitiannya semakin besar.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penulisan artikel ini, terutama pembimbing 1 penulis Bapak Vicky Brama Kumbara dan pembimbing 2 penulis Ibu Chintya Ones Charli, mengucapkan terimakasih untuk teman-teman penulis yang membantu dalam menyelesaikan artikel ini, dan mengucapkan terimakasih juga kepada para responden atas dukungan dan partisipasinya dalam mengisi kuesioner.

## DAFTAR PUSTAKA

Alfian, & Susanti, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(2), 3-4.

- <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Alqorrib, Y., Jumawan, Maulia, I. R., Bukhari, E., & Suoriyanto. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Journal Economic Insights*, 2(2), 165–170. <https://doi.org/10.51792/jei.v2i2.74>
- Alviana, A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Karyawan Cv. Gemilang Kencana Wonosobo, Jawa Tengah). In *Ayan* (Vol. 15, Issue 1).
- Alvionita, D. R. (2020). *Pengaruh motivasi, human relation dan teaching skill terhadap kepuasan mahasiswa fakultas ekonomi di universitas islam batik surakarta*. 13(01), 13–23.
- Dewi, N. N. P., & Agustina, M. D. P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Human Relation dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di CV. Terus Mengwi, Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 190–201.
- Fenianti, F., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tunas Toyota Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 611–618. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25345>
- Fitriani, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Dki Cabang Juanda). *Article Ilmiah*, 9–28. <http://repository.stei.ac.id/8583/> <https://doi.org/10.33592/jeb.v28i02.2990>
- Haikal firdaus, M., Fayruz, M., Fauzi, A., Meyrawati, D., Rahmanda Zulhidayani, M., Nathasyah, N., & Novita Ara, S. (2023). Pengaruh Perkembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pasar Kranji Baru pada Kota Bekasi). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 535–540. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3.1321>
- Jelatu, H. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT . Citra Bakti Persada Makassar*. 1(1). <https://doi.org/10.69533/cskpep40>
- Jumani, A., Sawitri, N. N., Wibowo Noor Fikri, A., Puspaningtyas Faeni, D., & Rizki Maulia, I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 364–372. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i4.468>
- Khair, F. hakim dan H. (2020). Kinerja menurut para ahli Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109). *Ibi Kkg*, 1–23.
- Kifli, Z. (2024). Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. *Ayan*, 15(1), 37–48. <https://doi.org/10.59574/jpk.v1i1.21>
- Kuncorowati, H. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 8(1), 1–23.

- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Monoarfa, M. R., & Adolfini, Y. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado the Impact of Human Relation, Work Environment and Work Ethic on Employee Satisfaction At Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Uhing... 242 Jurnal EMBA*, 8(1), 242–251. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/27507%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/27507/27040>
- Ningmabin, P. M., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(3), 259–268. <https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.3.02>
- Pratiwi, W. D. (2020). Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Divisi Komersil). *Skripsi*, 1–81.
- Rahman, A., & Kasmiruddin. (2020). Pengaruh Human Realtion Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Mandiri Ekakurir Pekanbaru. *Jom Fisip*, 4(2), 1–15. <https://doi.org/10.32877/eb.v2i3.140>
- Saetikaningwati, I. Y., Wijayati, D. T., & Kristyanto, A. (2024). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja di Puskesmas Pucang Sewu Surabaya. *Senima* 9, 177–191.
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i2.32054>
- Selina, A., Mulyono, H., & Syamsuri, A. R. (2023). Employee Performance PT. Guardian pharmatama Medan Branch Based on Work Experience, Human Relations and Internal Work Environment Kinerja Karyawan PT. Guardian pharmatama Cabang Medan Berdasarkan Pengalaman Kerja, Human Relation dan Lingkungan Kerja Inter. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 7625–7639. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Siska Madona, A., Rismayanti, D., Sekar Ayuni, D., & Intan Septiana, E. (2023). Pengaruh Human Relation, Ocb (Organizational Citizenship Behavior) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sukses Mitra Sejahtera. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 2(2), 287–300.
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Intervenng Pada Pt Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.150>
- <https://ejournal.ummuba.ac.id/index.php/JDB>

- Syafulloh, D., Widagdo, S., & Amin, S. (2021). Jurnal Manajemen Bisnis dan Manajemen Informatika. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(5), 14–23. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v5i6.15266>
- Wahyuni, M. D., Gede, D., Mangku, S., Putu, N., & Yuliantini, R. (2022). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang. *J-Innovative.Org*, 3, 9774–9784. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/1549>
- Yunita, H., & Yansyah, F. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Bintang Mas Pusaka Lubuklinggau. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 892–902. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.1003>