

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Julianty Felisitas Pakpahan
Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

Article Info

Article history:

Received November, 2025

Revised November, 2025

Accepted November, 2025

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

Keywords:

Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance, Work Motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Alfamart di Kelurahan Kramas dan Pedalangan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 75 responden. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik sampling jenuh.

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} = 0,556 < t_{tabel} = 1,666$ dengan $sig. = 0,58 > 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} = 5,267 > t_{tabel} = 1,666$ dengan $sig. = 0,00 < 0,05$.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} = 1,128 < t_{tabel} = 1,666$ dengan $sig. = 0,26 > 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} = 1,975 > t_{tabel} = 1,666$ dengan $sig. = 0,05 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} = 2,919 > t_{tabel} = 1,666$ dengan $sig. = 0,005 < 0,05$.

Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, ditunjukkan oleh nilai probabilitas satu arah dan dua arah sebesar 0,293 dan 0,589 $> 0,05$. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, ditunjukkan oleh nilai probabilitas satu arah dan dua arah sebesar 0,005 dan 0,011 $< 0,05$.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work environment and job satisfaction through work motivation as an intervening variable on employee performance in Alfamart employees in Kramas and Pedalangan Villages. The population in this study were 75 respondents. Determination of the sample in this study using the saturated sampling technique method.

The results of the analysis show that the work environment has no significant effect on work motivation indicated by the value of $t_{count} = 0.556 < t_{table} = 1.666$ with $sig. = 0,58 > 0,05$. Job satisfaction has a significant effect on work motivation indicated by the value of $t_{count} = 5.267 > t_{table} = 1.666$ with $sig. = 0,00 < 0,05$.

The work environment has no significant effect on employee performance indicated by the value of $t_{count} = 1.128 < t_{table} = 1.666$ with $sig. = 0,26 > 0,05$. Job satisfaction has a significant effect on employee

performance indicated by the value of $t_{\text{count}} = 1.975 > t_{\text{table}} = 1.666$ with $\text{sig.} = 0,05 = 0,05$. Work motivation has a significant effect on employee performance indicated by the value of $t_{\text{count}} = 2.919 > t_{\text{table}} = 1.666$ with $\text{sig.} = 0,005 < 0,05$.

The work environment on employee performance has no significant effect through work motivation as an intervening variable indicated by the value of one-tailed probability and two-tailed probability of 0.293 and $0.589 > 0.05$. Job satisfaction on employee performance has a significant effect through work motivation as an intervening variable indicated by the one-tailed probability and two-tailed probability values of 0.005 and $0.011 < 0.05$.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Name: Julianty Felisitas Pakpahan

Institution: Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

Email: juliantypakpahan1201@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu badan usaha yang menjalankan berbagai kegiatan produksi barang dan jasa, dengan tujuan utama memperoleh keuntungan atau laba. Di Indonesia, terdapat beragam sektor industri yang berperan penting dalam menggerakkan roda perekonomian negara. Salah satunya yaitu sektor perdagangan yang mencakup berbagai aktivitas jual beli di tingkat domestik maupun internasional. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shodikin & Mahirun (2023), salah satu sektor terbesar dalam menyerap jumlah tenaga kerja yaitu sektor perdagangan eceran (retail).

Salah satu jaringan ritel terbesar di Indonesia yang tersedia di berbagai daerah, termasuk di Kelurahan Kramas dan Pedalangan merupakan gerai Alfamart. Bisnis ritel ini berperan penting dalam menciptakan lapangan kerja dan mendukung perekonomian lokal. Sehingga konsumen menjadikan toko retail tersebut sebagai pilihan utama bagi mereka dalam memenuhi berbagai kebutuhan harian.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Menurut Sedarmayanti dalam Samudra et al., (2023), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja yaitu sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang harus diperhatikan untuk menjaga kualitas kinerja karyawan. Hubungan antara manusia dan lingkungan sangat erat karena manusia selalu berusaha beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang berbeda (Danisa & Komari, 2023).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Luthans, terdapat di dalam Qomariah (2020), kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif dan negatif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi dalam perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Alfamart di Kelurahan Kramas dan Pedalangan. Didalam melaksanakan pekerjaannya mereka menghadapi berbagai tantangan dan permasalahan. Ketika melakukan observasi pada gerai Alfamart yang berada di sekitar Kelurahan Kramas dan

Pedalaman, peneliti tidak menemukan adanya permasalahan pada lingkungan kerja fisik. Akan tetapi, karyawan mengalami beberapa masalah terkait lingkungan kerja non-fisik.

Permasalahan ini berkaitan dengan hubungan antar karyawan dan suasana saat bekerja. Karyawan Alfamart memiliki kekurangan dalam segi koordinasi antar anggota tim. Masing-masing individu hanya berfokus pada tujuan pribadi dan mengesampingkan tujuan bersama dalam mencapai tujuan penjualan. Tidak adanya kerja sama antar tim menghambat pelayanan yang efisien dan efektif. Kondisi ini menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja yang menurunkan semangat kerja karyawan.

Tidak hanya itu, terdapat kebijakan ganti rugi di Alfamart yang mewajibkan karyawan melakukan ganti rugi jika barang mereka hilang atau rusak. Kebijakan ini secara tidak langsung memotong gaji karyawan, karena mereka harus membayarnya secara angsuran. Kebijakan ini diterapkan secara kolektif, dimana semua karyawan bertanggung jawab meskipun mereka tidak berada di tempat kerja saat kejadian terjadi. Karyawan merasa tidak puas karena diperlakukan tidak adil dan harus menanggung kerugian atas sesuatu yang bukan kesalahan mereka. Kebijakan ini dianggap merugikan bagi karyawan, terutama bagi mereka yang berada di posisi ekonomi yang rentan. Angsuran ganti rugi ini dapat mengurangi penghasilan mereka dan membuat mereka lebih sulit untuk membayar.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja (Khaeruman et al., 2021). Suasana dan kondisi lingkungan kerja yang mencakup lingkungan fisik dan non-fisik memiliki dampak langsung dan tidak langsung terhadap bagaimana seorang karyawan melakukan pekerjaan mereka. Karyawan dapat merasakan manfaat dari lingkungan kerja yang melingkupinya (Danisa & Komari, 2023).

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh indikator-indikator sebagaimana menurut Astuti et al., berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Badar & Rahardja, 2020), yaitu : standar operasional prosedur (SOP), suasana yang nyaman dalam bekerja, perasaan aman serta hubungan antar karyawan

Handoko dalam Sutrisno (2009), menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan bagi para karyawan menilai pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Nugroho et al. (2024), menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang yang menunjukkan itikad baik terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dilakukannya. Jika seseorang dalam melakukan pekerjaannya mencerminkan perilaku yang baik muncul dari evaluasi lingkungan kerjanya, maka akan dapat merasakan kepuasan kerja.

Indikator kepuasan kerja berdasarkan pada Afandi, dalam penelitian terdahulu oleh G. A. M. Putri et al. (2023), yaitu : pekerjaan yang dilakukan, tingkat upah yang diterima, pengawas, dan rekan kerja yang mendukung.

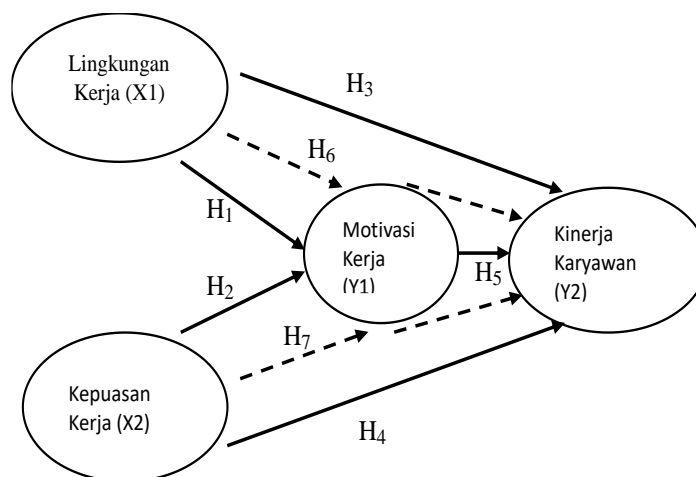
Nurjaya (2021), mendefinisikan motivasi sebagai daya gerak seseorang untuk bertindak, karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapainya. Syukron et al. (2022), mendefinisikan motivasi sebagai suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong kehendak individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai tujuan. Dalam teori motivasi kerja, motivasi dari sumber ekstrinsik dan intrinsik selalu penting dan berdampak pada kinerja karyawan.

Indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja oleh Maslow dalam Sutrisno (2009), antara lain: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kinerja karyawan adalah hasil dari upaya mereka untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan (Damayanti et al., 2023). Nursita Dewi et al. (2022), mendefinisikan kinerja sebagai kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh masing-masing karyawan

sebagai salah satu bentuk prestasi pada pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan yang tentunya mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.

Indikator kinerja karyawan menurut Bangun dalam Pranata et al. (2023), meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, kemampuan bekerja sama, kehadiran, dan tepat waktu.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif sebagai jenis penelitiannya. Variabel yang digunakan meliputi variabel independen (lingkungan kerja dan kepuasan kerja), variabel dependen (kinerja karyawan) dan variabel intervening (motivasi kerja). Populasi yang digunakan adalah karyawan Alfamart yang bekerja di Kelurahan Kramas dan Pedalangan. Sampel yang digunakan merupakan teknik sampling jenuh, dimana setiap anggota populasi digunakan jadi sampel yaitu sebanyak 75 responden yang bekerja di Alfamart yang berada di Kelurahan Kramas dan Pedalangan.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dengan sumber data primer yang didapatkan langsung dari responden melalui jawaban kuesioner mengenai variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi kerja. Metode pengumpulan data adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi pengujian instrumen yang mencakup uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinasi, serta uji sobel untuk mengetahui pengaruh dari variabel intervening.

4. HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)			
X1.1	0,697	0,227	Valid
X1.2	0,794	0,227	Valid
X1.3	0,742	0,227	Valid
X1.4	0,610	0,227	Valid

Kepuasan Kerja (X2)			
X2.1	0,702	0,227	Valid
X2.2	0,733	0,227	Valid
X2.3	0,742	0,227	Valid
X2.4	0,690	0,227	Valid
Motivasi Kerja (Y1)			
Y1.1	0,739	0,227	Valid
Y1.2	0,706	0,227	Valid
Y1.3	0,661	0,227	Valid
Y1.4	0,735	0,227	Valid
Y1.5	0,712	0,227	Valid
Kinerja Karyawan (Y2)			
Y2.1	0,695	0,227	Valid
Y2.2	0,729	0,227	Valid
Y2.3	0,587	0,227	Valid
Y2.4	0,753	0,227	Valid
Y2.5	0,682	0,227	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Kriteria penerimaan uji validitas yaitu ketika r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0,227. Berdasarkan tabel 2 memperlihatkan bahwa seluruh item variabel penelitian mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel, dengan demikian instrumen pada penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keputusan
Lingkungan Kerja (X1)	0,678	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,683	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (Y1)	0,751	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y2)	0,749	0,600	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *cronbach alpha* > nilai standar alpha 0,600. Hal ini berarti bahwa seluruh instrumen yang digunakan pada penelitian ini dapat dinyatakan sudah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09596992
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.080
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan 0,200 > 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan model regresi dalam pengujian hipotesis.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Uji multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.561	1.783
	Kepuasan Kerja	.472	2.120
	Motivasi Kerja	.637	1.571
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : Data Primer yang Diolah (2024)

Dari hasil uji seperti yang tertera pada tabel diatas tidak terdapat masalah multikolinearitas. Dimana nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.244	.002
	Lingkungan Kerja	1.007	.317
	Kepuasan Kerja	-.455	.650

	Motivasi Kerja	-2.581	.012
a. Dependent Variable: Abs_Res2			

Sumber : Data Primer yang Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa signifikansi pada variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja yaitu $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel. Sementara, pada variabel Motivasi Kerja signifikansi $0,012 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas variabel Motivasi Kerja.

Uji Regresi Linear Berganda Tahap 1

Tabel 6 Uji Regresi Linear Berganda Tahap 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.380	1.740		5.392	.000
	Lingkungan Kerja	.071	.128	.065	.556	.580
	Kepuasan Kerja	.656	.125	.616	5.267	.000
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						

Sumber : Data Primer yang Diolah (2024)

Persamaan Regresi 1 :

$$Y_1 = 9,380 + 0,71 X_1 + 0,656 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa:

1. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,65 bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik Lingkungan Kerja (X_1), maka Motivasi Kerja akan mengalami peningkatan.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,616 bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik Kepuasan Kerja (X_2), maka Motivasi Kerja akan mengalami peningkatan.

Uji Regresi Linear Berganda Tahap 2

Tabel 7 Uji Regresi Linear Berganda Tahap 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.851	2.384		1.616	.111
	Lingkungan Kerja	.168	.149	.134	1.128	.263
	Kepuasan Kerja	.335	.169	.275	1.976	.052
	Motivasi Kerja	.398	.136	.348	2.919	.005
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Primer yang Diolah (2024)

Persamaan Regresi 2 :

$$Y_2 = 3,851 + 0,168 X_1 + 0,335 X_2 + 0,398 Y_1 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa:

1. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,134 bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik Lingkungan Kerja (X1), maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,275 bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik Kepuasan Kerja (X2), maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (Y1) sebesar 0,348 bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik Motivasi Kerja (Y1), maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.

Uji T (Uji Hipotesis)

Tabel 8 Uji T Model 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.380	1.740		5.392	.000
	Lingkungan Kerja	.071	.128	.065	.556	.580
	Kepuasan Kerja	.656	.125	.616	5.267	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data Primer yang Diolah (2024)

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Uji hipotesis Lingkungan Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja diperoleh $t_{hitung} = 0,556 < t_{tabel} = 1,666$ dengan $sig. = 0,58 > 0,05$. Karena nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ dan nilai $sig. > sig. \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, hipotesis penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (H_1 ditolak).
2. Uji hipotesis Kepuasan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja diperoleh $t_{hitung} = 5,267 > t_{tabel} = 1,666$ dengan $sig. = 0,00 < 0,05$. Karena nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ dan nilai $sig. < sig. \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, hipotesis penelitian menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (H_2 diterima).

Tabel 9 Uji T Model 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.851	2.384		1.616	.111
	Lingkungan Kerja	.168	.149	.134	1.128	.263
	Kepuasan Kerja	.335	.169	.275	1.976	.052
	Motivasi Kerja	.398	.136	.348	2.919	.005
a. Dependent Variable: Kinerja Karvawan						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang Diolah (2024)

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Uji hipotesis Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh $t_{hitung} = 1,128 < t_{tabel} = 1,666$ dengan $sig. = 0,26 > 0,05$. Karena nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ dan nilai $sig. > sig. \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, hipotesis penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H_3 ditolak).
2. Uji hipotesis Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh $t_{hitung} = 1,975 > t_{tabel} = 1,666$ dengan $sig. = 0,05 < 0,05$. Karena nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ dan nilai $sig. < sig. \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, hipotesis penelitian menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H_4 diterima).
3. Uji hipotesis Motivasi Kerja (Y1) terhadap Kinerja Karyawan
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh $t_{hitung} = 2,919 > t_{tabel} = 1,666$ dengan $sig. = 0,005 < 0,05$. Karena nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ dan nilai $sig. = sig. \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, hipotesis penelitian menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H_5 diterima).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10 Uji (R2) Tahap 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.436	.420	1.749
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja				

Sumber : Data Primer yang Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa besarnya Adjusted R Square adalah 0,420. Hal ini berarti bahwa 42% varian dari faktor Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh varian dari dua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 11 Uji (R2) Tahap 2

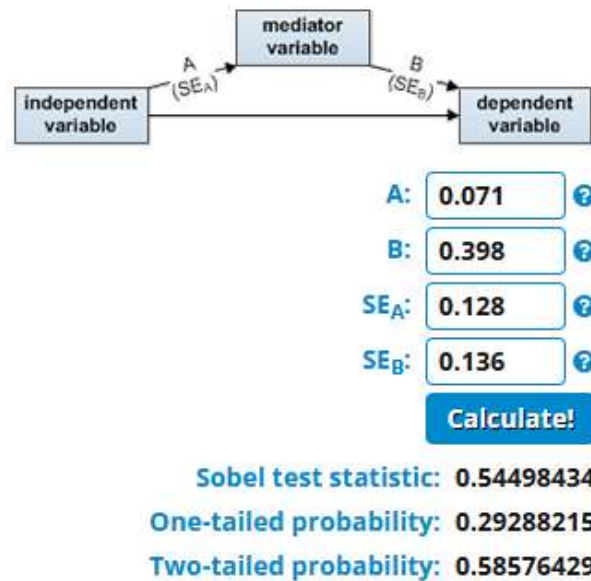
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.496	.475	1.66382
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Primer yang Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa besarnya Adjusted R Square adalah 0,475. Hal ini berarti 47,5% varian dari faktor Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh varian dari dua variabel

independen yaitu Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

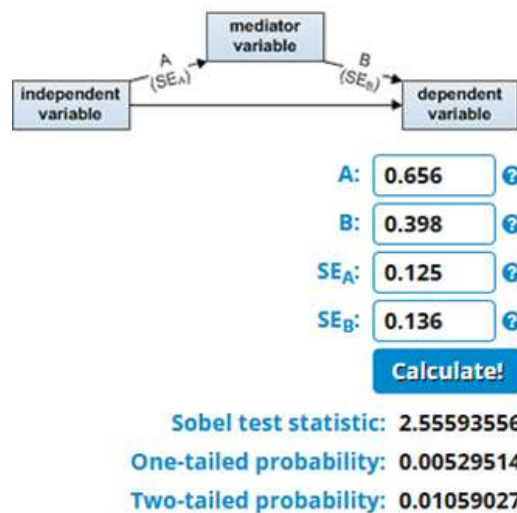
Uji Sobel (Uji Intervening)



Gambar 1 Uji Sobel 1

Sumber : Data Primer yang Diolah (2024)

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa hasil kalkulasi menghasilkan *one-tailed probability* dan *two-tailed probability* sebesar 0,29288215 (0,293) dan 0,58576429 (0,589) > 0,05. Hal ini berarti bahwa hasil uji sobel dari Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening adalah tidak signifikan maka H6 ditolak.



Gambar 2 Uji Sobel 2

Sumber : Data Primer yang Diolah (2024)

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa hasil kalkulasi menghasilkan *one-tailed probability* dan *two-tailed probability* sebesar 0,00529515 (0,005) dan 0,01059027 (0,011) < 0,05. Hal ini berarti

bahwa hasil uji sobel dari Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan maka H7 diterima.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Alfamart Kelurahan Kramas dan Pedalangan) yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada hasil uji t variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja diperoleh t hitung = 0,556 < t tabel = 1,666 dengan sig. = 0,58 > 0,05. Karena nilai t hitung < nilai t tabel dan nilai sig. > sig. α (0,05). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Alfamart Kelurahan Kramas Dan Pedalangan (H1 ditolak).
2. Berdasarkan pada hasil uji t variabel Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja diperoleh t hitung = 5,267 > t tabel = 1,666 dengan sig. = 0,00 < 0,05. Karena nilai t hitung > nilai t tabel dan nilai sig. < sig. α (0,05). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Alfamart Kelurahan Kramas Dan Pedalangan (H2 diterima).
3. Berdasarkan pada hasil uji t variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t hitung = 1,128 < t tabel = 1,666 dengan sig. = 0,26 > 0,05. Karena nilai t hitung < nilai t tabel dan nilai sig. > sig. α (0,05). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamart Kelurahan Kramas dan Pedalangan (H3 ditolak).
4. Berdasarkan pada hasil uji t variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t hitung = 1,975 > t tabel = 1,666 dengan sig. = 0,05 < 0,05. Karena nilai t hitung > nilai t tabel dan nilai sig. < sig. α (0,05). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamart Kelurahan Kramas dan Pedalangan (H4 diterima).
5. Berdasarkan pada hasil uji t variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t hitung = 2,919 > t tabel = 1,666 dengan sig. = 0,005 < 0,05. Karena nilai t hitung > nilai t tabel dan nilai sig. = sig. α (0,05). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamart Kelurahan Kramas dan Pedalangan (H5 diterima).
6. Hasil analisis dengan Sobel Test menunjukkan nilai statistik (z value) untuk pengaruh variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan menghasilkan one-tailed probability dan two-tailed probability sebesar 0,29288215 (0,293) dan 0,58576429 (0,589) > 0,05. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan
7. kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Alfamart Kelurahan Kramas dan Pedalangan sebagai variabel intervening berpengaruh tidak signifikan maka (H6 ditolak).
8. Hasil analisis dengan Sobel Test menunjukkan nilai statistik (z value) untuk pengaruh variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening antara variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan menghasilkan one-tailed probability dan two-tailed probability sebesar 0,00529515 (0,005) dan 0,01059027 (0,011) < 0,05. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Alfamart Kelurahan Kramas Dan Pedalangan sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan maka (H7 diterima).

SARAN

Berdasarkan hasil pada penelitian ini, adapun beberapa saran dari penulis yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan Alfamart dapat meningkatkan kinerja karyawannya dan memperkuat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja serta motivasi kerja. Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian upah yang cukup.
2. Penulis menaruh harapan kepada peneliti selanjutnya agar bisa meneliti dengan mengambil sampel penelitian yang lebih besar. Hal ini akan memberikan penelitian yang lebih representatif. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian menggunakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, serta melakukan penelitian pada objek yang berbeda dan jumlah sampel yang lebih besar lagi.
3. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini yakni lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya dapat memperluas jangkauan penelitian dengan menambahkan variabel lainnya.
4. Jumlah sampel pada penelitian ini hanya berjumlah 75 responden. Untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih banyak sehingga dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih baik.
5. Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang berupa data responden kemudian dikumpulkan dan dianalisis. Jawaban responden dapat menimbulkan masalah apabila tidak sesuai dengan keadaan yang terjadi. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat menambah metode wawancara untuk memperoleh jawaban yang tepat

DAFTAR PUSTAKA

- Alfamart.co.id. (2024). *Sejarah Tentang Alfamart*. Diambil kembali dari PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Web site: <https://alfamart.co.id/tentang-perusahaan/sejarah>
- Alfamart.co.id. (2024). *Visi-Misi, Nilai-Nilai Perusahaan dan Logo Alfamart*. Diambil kembali dari PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Web site: <https://alfamart.co.id/tentang-perusahaan/profil-kami>
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Aquavue Vision International. (*JEBI Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(1), 24–32. www.jurnal.stiebi.ac.id
- Askila, W. O., & Nuryani, H. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomaret Di Sumbawa Besar Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(1), 121–131.
- Awwali, M. H., Sentosa, E., & Sarpan. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(2), 166–173. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2>
- Badar, R. I., & Rahardja, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Penghargaan (Reward), Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV Cahaya Bunga Kreasi Bekasi Jawa Barat). *Diponegoro Journal Of Management*, 9(1), 1–9. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>
- Damayanti, A., Kurniawan Subagja, & Subagja, I. K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. Dharma Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(1), 710–718. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v11i1.918>
- Danisa, D., & Komari, N. (2023). Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *MBIC : Management Business Inovation Conference*, 989–1001.
- Djaali, H. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (B. S. Fatmawati, Ed.; 1st ed.). Bumi Aksara.
- Fahlezz, T. U., Arief, M. Y., & Minullah. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Bondowoso Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*, 2(6), 1128–1144.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi, Ed.; 1st ed.). CV. Pustaka Ilmu Group.

- Hastuti, R., Purnama, I., Setyawan, O., Novitriansyah, B., & Sukri, S. Al. (2024). Effect Of Job Satisfaction, Work Stress And Work Environment On Work Motivation And Performance Of State Junior High School Teachers In Bangko District, Rokan Hilir Regency. *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan*, 4(3), 289–301. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/lucrum/index>
- Isyandi, B., Taufiq, A., Saputra, T., & Prihati. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Mata PBEC. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 19(2), 172–179.
- Jannah, S. K., Arief, M. Y., & Tulhusnah, L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Desa Bayeman, Desa Ketowan dan Desa Kedungdowo Kecamatan Arjasa Kabupaten Situbondo). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*, 2(3), 580–594.
- June, E. V., & Raharja, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (Non-Physical Work Environment) Dan Disiplin Kerja (Work Discipline) Terhadap Kinerja (Job Performance) Dengan Semangat Kerja (Work Spirit) Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT.Maxim Indowood Jepara). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 12(1), 2–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Kartini, W. A., & Sopian, Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Robinson Putra Perkasa Kota Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 46–66. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/issue/view/23>
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep & Studi Kasus* (1st ed.). CV. AA, Rizky.
- Kotanon, M. S. O., Alhadar, F. M., & Soleman, M. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinaslingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan. *JMS : Jurnal Manajemen Strategi*, 11(2), 68–86. <https://doi.org/https://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/JMS>
- Lassa, A., & Tiza, A. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kefamenanu Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JAKP: Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 6(1), 93–112. <https://doi.org/10.25077/jakp>
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Liu, M. R., Kawatu, P. A. T., & Sanggelorang, Y. (2020). Hubungan Antara Shift Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Minimarket Indomaret Di Kota Manado. *Jurnal KESMAS*, 9(5), 64–71.
- Manao, A. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 1–9.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih, Ed.; 14th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Marlin, R., Sari, M. W., & Seplinda, M. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada PT. Antar Lintas Sumatera Padang-Medan. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 2(2), 13–26. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i2.2243>
- Nugroho, D. A., Minarsih, M. M., Jalantina, D. I. K., & Wulan, H. S. (2024). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai