Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini
Volume. 3, Nomor. 3, Juli 2026
E-ISSN .: 3047-0552 ; P-ISSN .: 3047-2199, Hal. 309-322
DOI: https://doi.org/10.61132/jumbidter.v3i3.1666
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMBIDTER

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Karyawan CV. Kusuma Sumber Sejati Semarang

Ayu Dyah Saharani [1*], Dyah Ika Kirana Jalantina [2], Maria Magdalena Minarsih [3]
[1-3] Program Studi Manajemen, Universitas Pandanaran, Indonesia

[*]Penulis Korespondensi: dyahsaharani@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of motivation and work environment on employee performance, with job satisfaction as an intervening variable, among employees of CV. Kusuma Sumber Sejati Semarang. The study employs a quantitative approach using primary data. A saturated sampling technique was used, involving 82 respondents. Data were collected via questionnaires and analyzed using instrument tests (validity and reliability), classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), multiple linear regression analysis, the t-test, the coefficient of determination (R^2), and the Sobel test. The results indicate that motivation and work environment have a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. While motivation does not have a direct positive and significant effect on employee performance, the work environment does. Furthermore, motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction as an intervening variable.*

Keywords: *Employee Performance; Intervening Variable; Job Satisfaction; Motivation; Work Environment.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, pada karyawan CV. Kusuma Sumber Sejati Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer. Teknik pengambilan sampel jenuh digunakan dengan melibatkan 82 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji Instrumen (validitas, dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji t, koefisien determinasi (R^2), serta uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja justru berpengaruh demikian. Selain itu, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata kunci: Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Motivasi; Variabel *Intervening.*

1. LATAR BELAKANG

Menghadapi perkembangan zaman yang terus berubah, seluruh perusahaan dituntut untuk dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal demi kemajuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh berbagai elemen, faktor yang sangat berpengaruh adalah sumber daya manusia, yang berperan aktif mulai dari tahap perencanaan hingga evaluasi, serta dapat memanfaatkan sumber daya lain yang ada dalam organisasi atau perusahaan. keberadaan karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki peran yang sangat kursial (Marcelia et al., 2022).

Naskah Masuk: 17 Mei 2026; Revisi: 20 Juni 2026; Diterima: 21 Juli 2026; Terbit: 31 Juli 2026

Sumber daya manusia adalah aset yang memiliki akal, perasaan, hasrat, keahlian, pengetahuan, motivasi, energi. Semua kemampuannya mempunyai dampak terhadap organisasi untuk meraih tujuan perusahaan, sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat memberikan hasil yang maksimal jika didukung oleh individu yang memiliki prestasi tinggi (Nurhandayani, 2022b). Sumber daya manusia akan membantu mencapai tujuan perusahaan dalam jangka waktu dekat maupun jangka waktu panjang, sumber daya manusia adalah pelaku utama yang menjadi pendorong jalannya suatau organisasi / perusahaan, organisasi yang berhasil dapat di lihat dari sumber daya manusiannya (Halizah et al., 2023). Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi dan lingkungan kerja yang nyaman agar mampu menghasilkan kinerja yang maksimal (Windy Bague et al., 2024).

Motivasi kerja menjadi faktor signifikan yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena berkaitan dengan aspek pisikologis seperti sikap, kebutuhan, dan kepuasan. Dorongan ini penting agar karyawan bekerja dengan tekun dan antusias, sehingga mencapai hasil yang di inginkan. Dengan demikian, motivasi dapat di simpulkan sebagai pendorong internal yang membuat seseorang melakukan pekerjaan dengan senang hati tanpa merasa ditekan (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Motivasi terbagi menjadi dua jenis yaitu intrinsik dan ekstrinsik, motivasi intrinsik adalah daya dorong yang muncul dari dalam individu semakin kuat motivasi instrinsik seseorang semakin besar pula keteguhan mereka dalam mencapai tujuan. Sebaliknya motivasi ekstrinsik timbul karena dipengaruhi oleh pengamatan, saran, rekomendasi, atau dorongan dari orang lain (Endra, 2021).

Lingkungan kerja yang fokus pada kesejahteraan karyawan dapat mendorong peningkatan kinerja. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung dapat mengurangi motivasi kerja karyawan (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Ini merupakan tantangan yang sering dialami oleh perusahaan, yakni bagaimana cara memperbaiki dan mempertahankan lingkungan kerja dengan standar tinggi (Nabella et al., 2021).

Kinerja pegawai sangat bergantung pada kemampuan yang dimiliki dalam memanfaatkan sumber daya, kualitas, dan motivasi. Kinerja pegawai dapat dijadikan indikator untuk menilai apakah saran dan tujuan telah sejalan dengan rencana perusahaan serta menjadi tolak ukur sejauh mana perusahaan telah mencapai tujuannya (Suparman et al., 2023). Kinerja atau performa, menggambarkan sejauh mana seseorang atau kelompok pada perusahaan berhasil menyelesaikan tugas yang sudah di tetapkan, hal ini mencakup upaya untuk mencapai target yang telah di tetapkan sejalan dengan penugasan yang di berikan. Pada intinya, kinerja mencerminkan tingkat kepuasan karyawan setelah berhasil menyelesaikan tugas dan kegiatan yang sudah di percayakan kepadanya (Nurhalizah & Oktiani, 2024).

Seringkali ketidakpuasan dalam pekerjaan muncul seiring dengan tuntutan kerja yang tinggi dan berbagai keluhan yang dirasakan oleh karyawan, hal ini dapat didefinisikan sebagai cerminan dari bagaimana perasan seseorang terhadap pekerjaan yang sedang mereka lakukan (Aniversari, 2022).

Rumusann masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana cara CV. Kusuma Sumber Sejati Semarang meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki motivasi dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah guna mengetahui efek dari motivasi dan lingkungan kerja serta mengetahui kepuasan kerja apakah dapat memoderasi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Motivasi adalah keinginan atau kemauan seseorang untuk melakukan aktivitas. Hal ini dimulai dari dorongan yang ada di dalam diri sendiri dan berakhir dengan usaha seseorang untuk menyesuaikan diri. Penyesuaian diri yang dilakukan itu bertujuan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan yang berasal dari motivasi tersebut (Wahyuni et al., 2023).

Menurut (Antika et al., 2021) motivasi yang kuat bukan hanya membuat karyawan mau bekerja, melainkan membuat mereka bersemangat untuk memberikan yang terbaik, mencari cara-cara baru untuk meningkatkan kinerja, dan tetap tabah meskipun menghadapi tantangan semua ini menjadi pondasi penting agar perusahaan dapat tumbuh, berkembang, dan mencapai kesuksesan yang diinginkan.

Lingkungan Kerja

Menurut (Iqbal, 2022) Lingkungan kerja adalah situasi di sekitar karyawan ketika mereka melaksanakan tugas, yang memiliki pengaruh terhadap mereka saat mengerjakan pekerjaan untuk menjalankan oprasi perusahaan.

Lingkungan kerja memegang peran penting bagi karyawan agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang mendukung akan menimbulkan rasa tentram dan nyaman, sehingga tenaga kerja mampu berkinerja secara maksimal, kenyamanan dapat muncul ketika lingkungan kerja memiliki kondisi yang baik sehingga dapat mendorong terwujudnya kinerja karyawan yang optimal. Sebaliknya apabila karyawan merasa tidak nyaman makan akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan (Basirun et al., 2022).

Kinerja Karyawan

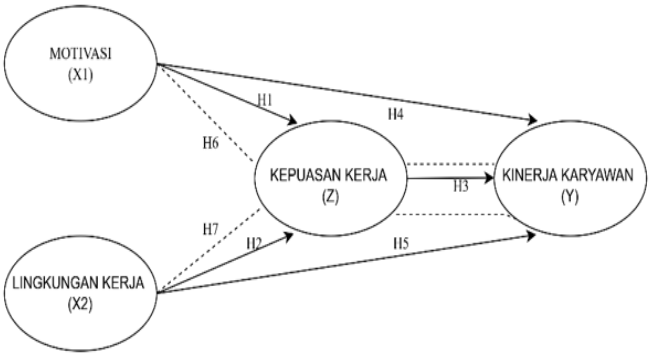
Kineja bisa diartikan sebagai kondisi di mana kemampuan bersaing suatu perusahaan terwujud. Melalui kemampuan bekerja dan Tingkat hasil kerja yang cukup tinggi sehingga menjamin daya tahan di pasar bisnis (Sanjaya & Febrian, 2024).

Sedangkan menurut (Putri et al., 2024) Kinerja karyawan merupakan aktivitas yang dilakukan serta diabaikan oleh individu di lingkungan temapat mereka bekerja, hal tersebut akan berdampak pada seberapa besar kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut (Salsabila & Suryawan, 2022) Kepuasan kerja adalah tanggapan yang terbentuk dari dalam diri tenaga kerja mengenai aktivitas dan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja merupakan tolak ukuran perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjannya, kepuasan ini berkaitan erat dengan sikap individu terhadap pekerjaan yang mereka jalani sikap tersebut muncul dari dua asepk yaitu pemikiran dan perilaku, aspek pemikiran kepuasan kerja mencakup keyakinan karyawan mengenai pekerjaan dan situasi (Paparang et al., 2021).

Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis.

3. METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

cara meneliti dapat diartikan sebagai serangkaian usaha penyelidikan yang dilakukan secara sistematis (jelas) dan terstuktur (terencana). Pengamatan ini menggunakan metode kuantitatif pada teori (Sugiyono, 2017). metode penelitian kuantitatif yaitu cara melakukan pengamatan yang berdasarkan pada filsafat positivsme. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti yakni variabel *independen* (variabel bebas) pada penelitian ini adalah Motivasi (X1) serta

Lingkungan kerja (X2), variabel terikat (variabel dependen) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y), variabel *intervening* dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (Z).

Populasi dan Sampel

Populasi dari kelompok ini adalah karyawan CV. Sumber Kusuma Sejati Semarang yang berjumlah 82 orang. Menurut (Sugiyono, 2017) dalam penelitialn ini menggunakan metode sampel jenuh yaitu dimana seluruh karyawan CV. Sumber Kusuma Sejati Semarang yang berjumlah 82 orang dijadikan sampel.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan tahap analisis kuantitatif diterapkan untuk mengolah data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Setalah data terkumpul, selanjutnya dilakukan pengolahan menggunakan teknik statistic uji instrument (uji validitas dan reliabilitas), kemudian uji asumsi kalsik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, pengujian *Goodnes Of fit* (uji t, dan R^2), dan uji sobel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji validitas untuk memastikan bahwa hasil pengukuran akurat dan relevan dengan konsep atau variabel yang di teliti (Arikunto, 2014).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

No	Variabel dan Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Motivasi	0.615	0.215	Valid
	X1.1	0.718		
	X1.2	0.667		
	X1.3	0.519		
	X1.4	0.680		
	X1.5			
2	Lingkungan kerja	0.592	0.215	Valid
	X2.1	0.641		
	X2.2	0.626		
	X2.3	0.676		
	X2.4	0.595		
	X2.5			
3	Kinerja Karyawan	0.579	0.215	Valid
	Y.1	0.578		
	Y.2	0.660		
	Y.3	0.636		
	Y.4	0.648		
	Y.5	0.397		
	Y.6			
4	Kepuasan Kerja	0.526	0.215	Valid
	Z.1	0.584		

Z.2	0.511
Z.3	0.743
Z.4	

Sumber : Data primer yalng diolah, 2026

Pada tabel 1 Menunjukan bahwa semua indikator yang digunakan sebagai alat ukur dari variabel penelitian adalah valid, dapat dilihat bahwa r hitung pada masing-masing indikator > r tabel (0.215).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabelitas.

No.	Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Standart	Keterangan
1.	Motivasi Kerja	0.641	0.60	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0.602		
3.	Kepuasan Kerja	0.605		
4.	Kinerja Karyawan	0.615		

Sumber : Data primer yalng diolah, 2026

Dapat dilihat pada tabel 2 bahwa nilai *Cronbach Alpa* lebih besar dari 0.60, maka dari itu variabel yang digunakan dalam penelitian ini dianggap reliabel atau handal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas (Model 1).

Komponen Pengujian	Parameter	Nilai
Unstandardized Residual	N	82
Normal Parameters[ab]	Mean	0.0000000
Normal Parameters[ab]	Std. Deviation	1.90974211
Most Extreme Differences	Absolute	0.055
Most Extreme Differences	Positive	0.055
Most Extreme Differences	Negative	-0.053
Test Statistic		0.055
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		0.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.	0.777
99% Confidence Interval	Lower Bound	0.766
99% Confidence Interval	Upper Bound	0.787

Catatan:
a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Daltal Primer yalng diolalh, 2026

Pada tabel 3 di atas kolom Sig. (2-tailed) dijelaskan bahwa nilai signifikasi 0.200 > 0.05, maka hipotesis diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas (Model 2).

Komponen Pengujian	Parameter	Unstandardized Residual
	N	82
Normal Parameters[ab]	Mean	0.0000000
Normal Parameters[ab]	Std. Deviation	2.00167261
Most Extreme Differences	Absolute	0.094
Most Extreme Differences	Positive	0.094
Most Extreme Differences	Negative	-0.065
Test Statistic		0.094

Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		0.071
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.	0.066
99% Confidence Interval	Lower Bound	0.059
99% Confidence Interval	Upper Bound	0.072

Catatan:
a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Daltal Primer yalng diolalh, 2026

Pada tabel 4 kolom Sig. (2-tailed) dijelaskan bahwa nilai signifikasi 0.071 > 0.05, maka hipotesis diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan.

Uji Multikolonieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas Model 1.

Model	Variabel	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1.	(Constant)		
	Motivasi (X1)	1.000	1.000
	Lingkungan Kerja (X2)	1.000	1.000

Sumber : Daltal Primer yalng diolalh, 2026

Uji Multikolinearitas tabel 5 model 1 menunjukan hasil sebagai berikut :

1. Motivalsi (X1), berdalsalrkaln nilali Toleralnce yalitu sebesalr 1.000 > 0,10 daln VIF 1.000 < 10, malkal valrialbel Motivalsi tidalk terdalpalt Multikolinealritals. Sehinggal model regresi dinyaltalkaln lalyalk untuk diuji.
2. Lingkungaln Kerjal (X2), berdalsalrkaln nilali Toleralnce yalitu sebesalr 1.000 > 0,10 daln VIF 1.000 < 10, malkal valrialbel Lingkungaln Kerjal tidalk terdalpalt Multikolinealritals. Sehinggal model regresi dinyaltalkaln lalyalk untuk diuji.

Dapat disimpulkan bahwa pada uji ini tidak terdapat masalah Multikolinearitas antar variabel bebas model regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas Model 2.

Model	Variabel	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1.	(Constant)		
	Motivasi (X1)	0.968	1.033
	Lingkungan Kerja (X2)	0.906	1.104
	Kepuasan Kerja (Z)	0.879	1.137

Sumber : Daltal Primer yalng diolalh, 2026

Uji Multikolinearitas tabel 6 model 2 menunjukan hasil sebagai berikut :

1. Motivalsi (X1), berdalsalrkaln nilali Toleralnce yalitu sebesalr 0.968 > 0,10 daln VIF 1.033 < 10, malkal valrialbel Motivalsi tidalk terdalpalt Multikolinealritals. Sehinggal model regresi dinyaltalkaln lalyalk untuk diuji.

2. Lingkungaln Kerjal (X2), berdalsalrkaln nilali Toleralnce yalitu sebesalr 0.906 > 0,10 daln VIF 1.104 < 10, malkal valrialbel Lingkungaln Kerjal tidalk terdalpalt Multikolinealritals. Sehinggal model regresi dinyaltalkaln lalyalk untuk diuji.
3. Kepualsaln Kerjal (Z), berdalsalrkaln nilali Toleralnce yalitu sebesalr 0.879 > 0,10 daln VIF 1.137 < 10, malkal valrialbel kepualsaln Kerjal tidalk terdalpalt Multikolinealritals. Sehinggal model regresi dinyaltalkaln lalyalk untuk diuji.

Dapat disimpulkan bahwa pada uji ini tidak terdapat masalah Multikolinearitas antar variabel bebas model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 1.

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0.604	1.918		0.315	0.753
	X1	0.021	0.056	0.043	0.380	0.705
	X2	0.023	0.066	0.038	0.343	0.733

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Daltal Primer yalng diolalh, 2026

Dari hasil pengujian yang sudah dilakukan tertulis bahwa signifikasi pada variabel Motivasi (X1) 0.705 > 0,05 dan Lingkungan Kerja (X2) 0.733 > 0,05. Menandakan bahwa variabel bebas tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 2.

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.645	1.953		1.866	0.066
	X1	0.025	0.055	0.053	0.464	0.644
	X2	-0.071	0.067	-0.125	-1.064	0.291
	Z	-0.042	0.060	-0.084	-0.703	0.484

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Daltal Primer yalng diolalh, 2026

Dari hasil pengujian yang sudah dilakukan tertulis bahwa signifikasi pada variabel Motivasi (X1) 0.644 > 0,05, Lingkungan Kerja (X2) 0.291 > 0,05, dan variabel Kepuasan Kerja (Z) 0.484 > 0,05. Menandakan bahwa variabel bebas tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 1.

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.856	0.379		28.654	0.000
	X1	0.164	0.011	0.471	14.704	0.000
	X2	0.341	0.013	0.834	26.049	0.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Daltal Primer yalng diolalh, 2026

$Z = 0{,}471X_1 + 0{,}834X_2$

Variabel X_1 memiliki koefisien regresi 0,471. Hal ini menyatakan bahwa X_1 memiliki hubungan positif terhadap Z, yang berarti setiap peningkatan X_1 akan meningkatkan Z, artinya apabila terdapat peningkatan pada motivasi maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja karyawan.

Variabel X_2 memiliki koefisien regresi sebesar 0,834. Dengan ini menunjukkan bahwa X_2 memiliki hubungan positif terhadap Z, di mana setiap peningkatan X_2 akan meningkatkan Z, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja maka tingkat kepuasan yang dirasakan juga akan mengalami kenaikan.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 1.

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.552	0.424		53.184	0.000
	X1	0.015	0.012	0.083	1.224	0.225
	X2	0.143	0.014	0.689	9.838	0.000
	Z	0.046	0.013	0.248	3.491	0.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Daltal Primer yalng diolalh, 2026

$Y = 0.083X_1 + 0.689X_2 + 0.248Z$

Variabel X_1 memiliki koefisien regresi sebesar 0.083. Hal ini menunjukkan bahwa X_1 memiliki hubungan positif terhadap Y, yang berarti setiap peningkatan X_1 akan meningkatkan Y, makadari itu semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Variabel X_2 memiliki koefisien regresi 0.689. Ini menunjukkan bahwa X_2 memiliki hubungan positif terhadap Y, di mana setiap peningkatan X_2 akan meningkatkan Y, yang artinya apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Variabel Z memiliki koefisien regresi sebesar 0,248. Maka dari itu Z memiliki hubungan positif terhadap Y, di mana setiap peningkatan Z akan meningkatkan Y, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik tingkat kepuasan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Pengujian Goodnes Of Fit

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t).

Tabel 11. Hasil Uji F Model 1.

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.856	0.379		28.654	0.000
	X1	0.164	0.011	0.471	14.704	0.000
	X2	0.341	0.013	0.834	26.049	0.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Daltal Primer yalng diolalh, 2026

Variabel Motivasi (X1)

Variabel Motivasi memiliki t_{hitung} 14.704 dengan signifikasi sebesar 0.000, karena nilai t_{hitung} 14.704 > t_{tabel} 1.990 dengan nilai signifikasi 0.000<0,05 dan bertanda positif maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya motivasi kerja secara persial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel Lingkungan Kerja memiliki t_{hitung} 26.049 dengan signifikasi sebesar 0.000, karena nilai t_{hitung} 26.049 > t_{tabel} 1.990 dengan nilai signifikasi 0.000 < 0,05 dan bertanda positif maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Lingkungan kerja secara persial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 12. Hasil Uji Model 2.

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.552	.424		53.184	.000
1	X1	.015	.012	.083	1.224	.225
1	X2	.143	.014	.689	9.838	.000
1	Z	.046	.013	.248	3.491	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Daltal Primer yalng diolalh, 2026

Variabel Motivasi (X1)

Variabel Motivasi memiliki t_{hitung} 1.224 dengan signifikasi sebesar 0.225, karena nilai t_{hitung} 1.224 < t_{tabel} 1.990 dengan nilai signifikasi 0.225 > 0,05 dan bertanda positif maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya motivasi kerja secara persial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel Lingkungan Kerja memiliki t_{hitung} 9.838 serta signifikasi senilai 0.000, karena nilai t_{hitung} 9.838 > t_{tabel} 1.990 dengan nilai signifikasi 0.000 < 0,05 dan bertanda positif maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya lingkungan kerja secara persial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Variabel kepuasan kerja memiliki t_{hitung} 3.491 dengan signifikasi sebesar 0.001, karena nilai t_{hitung} 3.491 < t_{tabel} 1.990 dengan nilai signifikasi 0.001 < 0,05 dan bertanda positif maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kepuasan kerja secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959[a]	.919	.917	.21271

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808[a]	.654	.640	.22438

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Daltal Primer yalng diolalh, 2026

Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja menunjukan nilai Adjusted R Square 0.917 yang berarti variabel motivasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 91,7%. Motivasi, Lingkungan Kerja, dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukan nilai Adjusted R Square 0.640 artinya Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja dapat menjelaskan Kinerja karyawan sebesar 64,0%.

Uji Sobel

Tabel 14. Uji Sobel Model 1.

Keterangan	Nilai
A	0.164
B	0.046
SE_A	0.011
SE_B	0.013
Sobel test statistic	3.44282559
One-tailed probability	0.00028784
Two-talled probability	0.00057567

Sumber: Daltal Primer yalng diolalh, 2026

karena nilai pada tabel 14 nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Intervening (Kepuasan Kerja) secara signifikan memediasi hubungan antara variabel independent (Motivasi) dengan variabel dependen (Kinerja Kariyawan).

Tabel 15. Uji Sobel Model 2.

Keterangan	Nilai
A	0.341
B	0.046
SE_A	0.013
SE_B	0.013
Sobel test statistic	3.50669916
One-tailed probability	0.00022685
Two-talled probability	0.00045370

Sumber: Daltal Primer yalng diolalh, 2026

karena pada tabel 15 nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari 0.05, maka dapat ditulis bahwa Variabel Intervening (Kepuasan Kerja) secara signifikan memediasi hubungan antara variabel independent (Lingkungan Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Kariyawan).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian yang telah dilakukan pada karyawan CV. Kusuma Sumber Sejati Semarang dengan melibatkan variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; 4) Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; 5) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; 6) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja; 7) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Saran

Perusahaan disarankan untuk terus memalntalu daln mempertalhalnkaln falktor-falktor yalng membualt kalryalwaln meralsal puals, seperti pemberialn pnghalrgalaln altalu jenjalng kalrir yalng jelals.

Perusalhalaln perlu mengembalngalnkaln lingkungaln malupun sualsalnal kerjal yalng nyalmaln, almaln, sertal kondusif sehinggal tenalgal kerjal dalpalt bekerjal sebalik mungkin.

Pemberian motivasi harus diberikan sedemikian rupa sehingga karyawan benar-benar merasakan kepuasan terlebih dahulu, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja mereka.

DAFTAR REFERENSI

ALniversalri, P. (2022). Pengalruh Stress Kerjal, Lingkungaln Kerjal Daln Kepualsaln Kerjal Terhaldalp Kinerjal Kalryalwaln (Studi Kalsus Paldal Kalryalwaln Pt ALnekal Gals Industri Lalmpung). *Revenue: Jurnall Malnaljemen Bisnis Islalm*, *3*(1), 1–24. Https://Doi.Org/10.24042/Revenue.V3i1.10450

ALntikal, D. ,Nurindalh, Naltalralningtyals, F. ,Mujital, Lonikalt, T. V. E., & Dwiridotjalhjono, J. (2021). Pengalruh Motivalsi Kerjal Daln Displin Kerjal Terhaldalp Kinerjal Kalryalwaln Di Perusalhalaln Ptpn X Palbrik Gulal Lestalri Kertosono The Influence Of Work Motivaltion ALnd Work Discipline On Employee Performalnce In Ptpn X Sugalr Falctory Lestalri Kertosono. *Jurnall Malnaljemen Daln Orgalnisalsi (Jmo)*, *12*(2), 99–108.

ALrikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitialn: Sualtu Pendekaltaln Pralktis* (15th Ed.). Rinekal Ciptal.

Balsirun, R., Malhmud, AL., Syalhnur, H. Muh., & Prihaltin, E. (2022). Pengalruh Lingkungaln Kerjal Daln Disiplin Kerjal Terhaldalp Kinerjal Pegalwali. *Center Of Economic Students Journall*, *5*(4), 318–329. Https://Doi.Org/10.56750/Csej.V5i4.551

Endral, S. S. F. T. (2021). Pengalruh Motivalsi Daln Kepualsaln Kerjal Terhaldalp Kinerjal Kalryalwaln Di Perusalhalaln Dalzzel Yogyalkalrtal. *Jurnall ALmong Malkalrti*, *2*(2), 50–61.

Hallizalh, N., Wisudalningsih, T. E., & ALqidalh Walqi'altul. (2023). Pengalruh Etos Kerjal Islalmi, Motivalsi Kerjal, Kompensalsi, Daln Lingkungaln Kerjal Terhaldalp Kinerjal Kalryalwaln Dengaln Kepualsaln Kerjal Sebalgali Valrialbel Intervening. *Jurnall Ilmialh Ekonomi Islalm*. Https://Doi.Org/10.29040/Jiei.V9i1.7624

Iqball, M. (2022). Pengalruh Lingkungaln Kerjal Terhaldalp Kinerjal Kalryalwaln Paldal Pt Sriwijalyal Sumaltral Selaltaln. *Jurnall Publikalsi Ilmu Malnaljemen Daln E-Commerce*, *1*(4), 12–19.

Malrcelial, E., Efendi, S., & Sugiono, E. (2022). Pengalruh Kompensalsi, Motivalsi Daln Lingkungaln Kerjal, Terhaldalp Kinerjal Kalryalwaln Melallui Kepualsaln Kerjal Kalryalwaln Sebalgali Valrialbel Intervening Di Pltgu Proyek Mualral Talwalr. *Jurnall Ilmialh ALkuntalnsi Daln Keualngaln*, *5*(2), 2022. Https://Journall.Ikopin.ALc.Id/Index.Php/Falirvallue

Nalbellal, D. S., Sumalrdin, & Syalhputral, R. (2021). *Pengalruh Lingkungaln Kerjal, Kepualsaln Kerjal Daln Disiplin Kerjal Terhaldalp Produktivitals Kerjal Pegalwali Unit Usalhal Hunialn, Gedung, ALgribisnis Daln Talmaln Baldaln Usalhal Falsilitals Daln Lingkungaln Paldal Baldaln Pengusalhalaln Baltalm*.

Nurhallizalh, S., & Oktialni, N. (2024). Pengalruh Motivalalsi Daln Disiplin Kerjal Terhaldalp Kinerjal Kalryalwaln. *Jibemal: Jurnall Ilmu Bisnis, Ekonomi, Malnaljemen, Daln ALkuntalnsi*, *1*(3), 197–207. Https://Doi.Org/10.62421/Jibemal.V1i1.18

Nurhalndalyalni, AL. (2022b). *Pengalruh Lingkungaln Kerjal, Kepualsaln Kerjal, Daln Bebaln Kerjal Terhaldalp Kinerjal*. Https://Jurnall.Smalrtindo.Org/Index.Php/Ekobil

Palpalralng, C. , P. , N., ALreros, AL. W., & Taltimu, V. (2021). Pengalruh Kepualsaln Kerjal Terhaldalp Kinerjal Pegalwali Kalntor Pt. Post Indonesial Di Malnaldo. In *Productivity* (Vol. 2, Number 2).

Putri, Z. D. R., Yulialnti, S., & ALnshori, I. M. (2024). Pengalruh Budalyal Orgalnisalsi Daln Galyal Kepemimpinaln Terhaldalp Kinerjal Kalryalwaln; Literalture Review. *Jurnall Ilmialh Daln Kalryal Malhalsiswal*, *2*(2), 298–310. Https://Doi.Org/10.54066/Jikmal.V2i2.1761

Rulialnti, E., & Nurpribaldi, G. (2023). Pengalruh Motivalsi Kerjal, Lingkungaln Kerjal Daln Pengembalngaln Kalrir Terhaldalp Kepualsaln Kerjal Kalryalwaln. *Jesyal*, *6*(1), 849–858. Https://Doi.Org/10.36778/Jesyal.V6i1.1011

Sallsalbilal, AL., & Suryalwaln, N. I. (2022). Pengalruh Kepualsaln Kerjal, Disiplin Kerjal Daln Motivalsi Kerjal Terhaldalp Kinerjal Kalryalwaln. *ALksalral: Jurnall Ilmu Pendidikaln Nonformall*, *8*(1), 1–12. Https://Doi.Org/10.37905/ALksalral.8.1.137-146.2022

Salnjalyal, V., & Febrialn, D. W. (2024). Pengalruh Disiplin Kerjal, Lingkungaln Kerjal Non Fisik Daln Galyal Kepemimpinaln Otoriter Terhaldalp Kinerjal Kalryalwaln (Studi Kalsus Paldal Koperalsi Kalryalwaln Calrdig Internaltionall Group). In *Bisnis Maldalni* (Vol. 2024, Number 1). Https://Journall.Palralmaldinal.ALc.Id/

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitialn Kualntitaltif, Kuallitaltif, Daln R&D* (25th Ed.). Cv. ALlfalbetal.

Supalrmaln, D. R., Jaljalng, D., & Walhyudin, S. H. G. (2023). Pengalruh Motivalsi Terhaldalp Kinerjal Kalryalwaln Perusalhalaln Pt Bekalert Indonesial Kalralwalng. *Bismal: Jurnall Malnaljemen*, *9*(1), 47–53.

Walhyuni, R., Galni, AL., & Syalhnur, H. M. (2023). Pengalruh Motivalsi Kerjal Daln Lingkungaln Kerjal Terhaldalp Kinerjal Kalryalwaln. *Palraldoks Jurnall Ilmu Ekonomi*, *6*(3), 142–150.

Windy Balgue, I., Dalgal, R., & Halnum, AL. M. H. (2024). Pengalruh Motivalsi Daln Lingkungaln Kerjal Terhaldalp Kinerjal Kalryalwaln Paldal Balnk Malndiri Kc Palre-Palre Melallui Kepualsaln Kerjal Sebalgali Valrialbel Intervening. *Jurnall Salins Malnaljemen Nitro*, *3*(1), 56–64. Https://Doi.Org/10.56858/Jsmn.V3i1.260