

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
MOTIVASI KERJA****(Pada Karyawan CV. Undang Katering Tasikmalaya)****Syifa Aulia Fadila ¹, Arga Sutrisna ², Ai Kusmiati Asyiah ³****Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Perjuangan Tasikmalaya****syifaaulia1124@gmail.com , argasutrisna@unper.ac.id, aikusmiati@unper.ac.id****Abstract**

This research aims to determine the influence of the environment on employee performance through work motivation at Undang Catering Tasikmalaya. The research method used was quantitative with a sample size of 40 employees at Undang Catering Tasikmalaya. The data collection technique used was a questionnaire. The sampling method uses probability sampling with a saturated sampling technique. The data analysis method used is path analysis using SPSS 26 software. The results of this research show that directly and indirectly the independent variable work environment has a significant effect on the dependent variable, namely employee performance through the mediating variable work motivation.

Keywords: Work Environment, Employee Performance, Work Motivation.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada Undang Catering Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah sampel responden 40 karyawan pada Undang Catering Tasikmalaya Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode pengambilan sampling menggunakan probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis path dengan menggunakan software SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan secara langsung dan tidak langsung variabel bebas lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan melalui variabel mediasi motivasi kerja.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja

Article history

Received: Oktober 2025

Reviewed: Oktober 2025

Published: Oktober 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)**Copyright : author****Publish by : musytari**

This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga bagi setiap perusahaan karena menjadi penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam era globalisasi dan persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan dituntut memiliki manajemen sumber daya

manusia yang efektif dan adaptif. Menurut Audia dan Silvianita (2022), manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis terhadap pengembangan, motivasi, serta pengelolaan keterampilan individu dalam organisasi yang berfungsi sebagai aset bernilai tinggi dan dapat diukur secara kuantitatif. Sementara itu, menurut Hariandja (2017), tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan SDM dalam upaya mencapai efektivitas organisasi secara optimal.

Saat ini, persaingan bisnis di Indonesia semakin kompetitif, terutama dalam industri jasa seperti industri katering, yang berperan penting dalam berbagai kegiatan masyarakat, mulai dari acara pernikahan hingga konferensi bisnis. Dalam industri ini, keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh produk yang disajikan, tetapi juga oleh kualitas dan konsistensi pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, kinerja karyawan memiliki pengaruh besar terhadap reputasi perusahaan (Saleh et al., 2019).

Berdasarkan hasil Survei Kegiatan Dunia Usaha (SKDU) oleh Bank Indonesia (2022), kinerja dunia usaha pada triwulan III tahun 2022 mengalami perlambatan. Nilai Saldo Bersih Tertimbang (SBT) tercatat sebesar 13,89%, lebih rendah dibandingkan triwulan sebelumnya yang mencapai 14,13%. Perlambatan ini terjadi terutama pada sektor Perdagangan, Hotel, dan Restoran (termasuk katering), yang hanya mencatat SBT sebesar 2,60%, turun dari 3,61% pada kuartal II tahun 2022. Hal ini menunjukkan bahwa sektor katering menghadapi tekanan akibat penurunan permintaan dan tantangan operasional yang meningkat.

Dalam konteks tersebut, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi faktor penting dalam menjaga kelancaran operasional dan kepuasan pelanggan. Faktor-faktor seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki peranan besar dalam memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan semangat dan meningkatkan motivasi kerja, sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menurunkan semangat, disiplin, serta produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara di CV. Undang Katering Tasikmalaya, ditemukan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Beberapa karyawan mengeluhkan harus bekerja melebihi jam kerja akibat banyaknya pesanan, serta adanya pelanggaran terhadap peraturan perusahaan. Laporan kinerja bulanan juga menunjukkan adanya penurunan performa dalam beberapa tahun terakhir.

Masalah lingkungan kerja menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kondisi ini. Hasil observasi menunjukkan bahwa penerangan di ruang kerja kurang memadai, suhu udara cukup panas, dan penataan ruang kerja tidak sesuai kebutuhan. Beberapa karyawan menyatakan bahwa kondisi tersebut membuat mereka cepat lelah, sulit berkonsentrasi, dan menurunkan motivasi kerja. Akibatnya, sebagian karyawan lebih memilih bekerja di katering lain dengan kondisi kerja yang lebih baik.

Walaupun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tidak selalu signifikan (Andriyani et al., 2020). Faktor individu seperti kepribadian, keterampilan, serta dukungan sosial juga berperan dalam menjaga kinerja meskipun dalam kondisi kerja yang kurang ideal. Namun, secara umum, motivasi kerja sering menjadi variabel perantara yang menghubungkan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Dengan memperhatikan kondisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung berpotensi meningkatkan motivasi kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan di CV. Undang Katering Tasikmalaya.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini difokuskan pada “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Karyawan CV. Undang Katering Tasikmalaya.

Lingkungan Kerja (X)

Menurut Sedarmayanti (2020), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, bahan, serta kondisi di sekitar tempat seseorang bekerja, termasuk metode kerja dan tata pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua aspek, yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik mencakup elemen-elemen seperti penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, penggunaan warna, serta ruang yang dibutuhkan oleh karyawan dalam bekerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan faktor sosial dan psikologis di tempat kerja, meliputi kemampuan untuk bekerja secara optimal, hubungan antarpegawai, serta hubungan antara atasan dan bawahan. Kedua aspek tersebut memiliki peranan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan dapat memengaruhi semangat serta produktivitas karyawan di dalam organisasi.

Motivasi Kerja (Z)

Menurut Hasibuan (2020), motivasi kerja adalah dorongan yang mampu menumbuhkan semangat dan gairah kerja seseorang agar bersedia bekerja dengan efektif dan penuh integritas demi tercapainya tujuan organisasi serta kepuasan individu. Motivasi kerja muncul dari berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh seseorang dalam bekerja, di antaranya adalah kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dorongan untuk mencapai tujuan, serta kebutuhan untuk mewujudkan diri (aktualisasi diri). Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut akan mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap perusahaan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Robbins dan Judge (2021), kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama periode waktu tertentu. Kinerja ini dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain kualitas hasil kerja, kemampuan bekerja dalam tim (kerjasama), tingkat kehadiran, karakter dan sikap kerja, komitmen terhadap organisasi, serta efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sekaligus menunjukkan tingkat profesionalisme dan dedikasi dalam menjalankan pekerjaannya..

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Setyawati et al., (2022) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, kejadian, peristiwa, dan gejala yang terjadi secara sistematis, faktual, serta akurat pada sebuah perusahaan tersebut.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan di Undang Katering Tasikmalaya yang berlokasi di Jl. Leuwidahu Kaler No.39 Kelurahan Parakannyasag, Kecamatan Indihiang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46151.

Populasi dan Sampel**Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Undang Katering Tasikmalaya yang berjumlah 40 orang (Sugiyono, 2020).

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan objek penelitian. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh anggota populasi, yaitu 40 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2020).

Penentuan Jumlah Sampel

Karena jumlah populasi hanya 40 orang, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini juga sebanyak 40 responden.

4. Hasil dan Pembahasan**1. Uji Validitas**

Hasil uji validitas yang terlampir pada (Lampiran 5 halaman 111) mengenai lingkungan kerja (X), motivasi kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y) secara keseluruhan angka yang didapat dari pernyataan pertama sampai dengan pernyataan terakhir dari hasil perhitungan SPSS versi 26 diperoleh hasil r hitung $>$ r table. Sehingga uji validitas pada variabel lingkungan kerja (X), motivasi kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

No Pernyat	r hitung	r table	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)			
X1	0.600	0.312	Valid
X2	0.793	0.312	Valid
X3	0.806	0.312	Valid
X4	0.701	0.312	Valid
X5	0.686	0.312	Valid
X6	0.664	0.312	Valid
X7	0.758	0.312	Valid
X8	0.745	0.312	Valid
X9	0.694	0.312	Valid
X10	0.689	0.312	Valid
X11	0.586	0.312	Valid
X12	0.752	0.312	Valid
X13	0.719	0.312	Valid
X14	0.674	0.312	Valid
Motivasi Kerja (Z)			
Z1	0.688	0.312	Valid
Z2	0.619	0.312	Valid
Z3	0.792	0.312	Valid
Z4	0.547	0.312	Valid
Z5	0.769	0.312	Valid
Z6	0.512	0.312	Valid
Z7	0.553	0.312	Valid
Z8	0.611	0.312	Valid
Z9	0.554	0.312	Valid

Z10	0.653	0.312	Valid
Z11	0.644	0.312	Valid
Z12	0.816	0.312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0.776	0.312	Valid
Y2	0.771	0.312	Valid
Y3	0.824	0.312	Valid
Y4	0.795	0.312	Valid
Y5	0.737	0.312	Valid
Y6	0.794	0.312	Valid
Y7	0.710	0.312	Valid
Y8	0.798	0.312	Valid
Y9	0.804	0.312	Valid
Y10	0.777	0.312	Valid
Y11	0.466	0.312	Valid
Y12	0.879	0.312	Valid

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas (Lampiran 6 halaman 119) menunjukkan bahwa pernyataan dinyatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha > 0,6. Berdasarkan hasil uji reliabilitas angka yang didapat dari hasil perhitungan SPSS versi 26 menunjukkan angka yang didapat diatas nilai Cronbach Alpha > 0,6. Sehingga uji reliabilitas dinyatakan reliable.

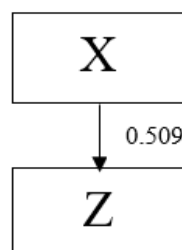
Tabel 4.2

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Batas Norm	Hasil Nilai	Keterangan
Lingkungan Ker	0.6	0.920	Reliabel
Motivasi Kerja	0.6	0.869	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.6	0.936	Reliabel

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Undang Katering Tasikmalaya

Berdasarkan hasil analisis untuk menilai pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Undang Katering Tasikmalaya yang dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhinya. Pengaruh dari lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.4

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis path menggunakan SPSS 26 (Lampiran 10 halaman 123) didapatkan koefisien korelasi variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Motivasi Kerja (Z) didapatkan nilai sebesar 0.509 yang menunjukkan korelasi kedua variabel tersebut dalam

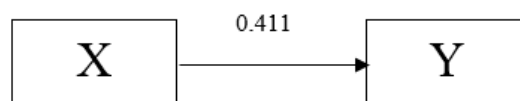
kategori sedang. Dengan demikian Motivasi Kerja (Z) dapat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (X) oleh koefisien determinasi sebesar 0.259 atau sebesar 25,9% termasuk kategori moderat.

Melihat dari hasil tersebut dapat dikemukakan bahwa lingkungan kerja dapat memengaruhi kepada motivasi kerja sebesar 25.9%. Menurut teori yang dikemukakan oleh (Sedarmayanti, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja di tempat kerja berperan penting dalam terbentuknya motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan upaya menyeluruh dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan di tempat kerja dengan pemenuhan berbagai aspek kebutuhan karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan mampu merespon dan memenuhi kebutuhan fasilitas dan fisik mereka dengan baik, maka akan muncul perasaan dan penilaian positif terhadap pekerjaan sehingga dari pengalaman positif selama bekerja itulah yang membentuk motivasi kerja.

Tingkat signifikansi pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja maka dilakukan uji hipotesis dari perhitungan SPSS 26 didapatkan nilai sig 0.001 (<0.005) artinya terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Undang Katering Tasikmalaya. Artinya Lingkungan Kerja di perusahaan ini baik dengan menyediakan fasilitas penunjang kerja karyawan yang sesuai dengan itu motivasi kerja karyawan disini dapat meningkat apabila diimbangi dengan semakin baiknya Lingkungan Kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Undang Katering Tasikmalaya

Berdasarkan hasil analisis untuk menilai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Undang Katering Tasikmalaya yang dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhinya. Pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.5

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

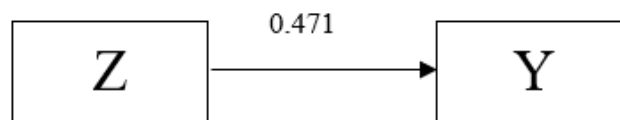
Berdasarkan hasil perhitungan analisis path menggunakan SPSS 26 (Lampiran 10 halaman 123) didapatkan koefisien korelasi variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapatkan nilai sebesar 0.411 yang menunjukkan korelasi kedua variabel tersebut dalam kategori sedang. Dengan demikian, Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (X) koefisien determinasi sebesar 0.169 atau sebesar 16.9% termasuk kategori lemah. Melihat dari hasil tersebut dapat dikemukakan bahwa Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi kepada Kinerja Karyawan sebesar 16.9%. Menurut teori yang dikemukakan oleh (Sedarmayanti, 2020) lingkungan kerja yang baik membuat karyawan betah dan nyaman, yang pada akhirnya akan memberikan atau menciptakan efisiensi yang menguntungkan organisasi melalui kinerja karyawan yang optimal.

Tingkat signifikansi pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka dilakukan uji hipotesis dari perhitungan SPSS 26 didapatkan nilai sig 0.008 (<0.05) artinya terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Undang Katering Tasikmalaya. Artinya Lingkungan Kerja di perusahaan ini baik seperti ventilasi udara nya yang bagus membuat nyaman dan betah karyawan, hubungan karyawan dengan karyawan

lainnya terjalin dengan baik yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam hal kualitas, kerjasama tim, kehadiran, karakter dan komitmen. Sehingga dengan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Undang Katering Tasikmalaya

Berdasarkan hasil analisis untuk menilai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Undang Katering Tasikmalaya yang dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhinya. Pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.6

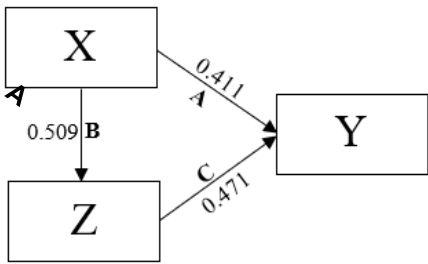
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis path menggunakan SPSS 26 (Lampiran 10 halaman 123) didapatkan koefisien korelasi variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapatkan nilai sebesar 0.471 yang menunjukkan korelasi kedua variabel tersebut dalam kategori sedang. Dengan demikian, Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (X) koefisien determinasi sebesar 0.222 atau sebesar 22.2% termasuk kategori moderat. Melihat dari hasil tersebut dapat dikemukakan bahwa Motivasi Kerja dapat mempengaruhi kepada Kinerja Karyawan sebesar 22.2%. Menurut teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2020) motivasi kerja yang baik membuat karyawan terpenuhi akan penghargaan ataupun dorongan mencapai tujuan, yang pada akhirnya akan meningkatkan organisasi melalui kinerja karyawan yang baik.

Tingkat signifikansi pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka dilakukan uji hipotesis dari perhitungan SPSS 26 didapatkan nilai sig 0.002 (<0.05) artinya terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Undang Katering Tasikmalaya. Artinya Motivasi Kerja di perusahaan ini baik seperti kebutuhan fisik nya baik, kebutuhan rasa aman nya terjaga, kebutuhan sosial nya terjalin, kebutuhan akan penghargaan nya didapatkan, dorongan akan pencapaian tujuan nya diberikan, serta perwujudan diri karyawan merasa dihargai. Sehingga dengan motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Undang Katering Tasikmalaya

Secara lengkap pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi dengan Motivasi Kerja didapatkan analisis jalur sebagai berikut:



Nilai Koefisien Jalur Antara Variabel X, Z dengan Y

Berdasarkan Gambar 4.6 maka dapat diketahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel X, terhadap Y melalui Z yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.50

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X, Z Terhadap Y

No	Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Jumlah
1	Lingkungan Kerja (X)	X Terhadap Y (py_{x_1}) (py_{x_1}) (0.411) (0.411)		0.169 (A)
			X → Z → Y (0.411) (0.509) (0.471)	0.261 (B)
		Total Pengaruh X Terhadap Y = (A + B)		0.43 (C)
	Motivasi Kerja (Z)	Z Terhadap Y (0.471) (0.471)		0.222 (D)
		Total Pengaruh Z Terhadap Y = (D)		0.222 (E)
2	Total Pengaruh X, Z, Terhadap Y (C + E)			0.652 (F)
	Pengaruh Faktor Lain 1 - F			0.348 (G)

Berdasarkan data pada Tabel 4.48 dapat diketahui bahwa pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0.169 atau 16.9%, kemudian pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) yaitu sebesar 0.261 atau 26.1% sehingga pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.43 atau 43%. Selanjutnya, variabel Motivasi Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.222 atau 22.2%. Dengan demikian faktor Lingkungan Kerja (X) dan Motivasi Kerja (Z) berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.652 atau sebesar 65.2% termasuk kategori kuat. Sisanya yaitu sebesar 34.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Melihat dari hasil tersebut dapat dikemukakan bahwa apabila Lingkungan Kerja dapat terfasilitasi dengan baik kepada karyawan, maka kondisi ini akan meningkatkan Motivasi Kerja seperti karyawan merasa senang, betah, nyaman dan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Kemudian karyawan yang memiliki puas dalam pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap tugas yang diembannya, demikian adanya akan menimbulkan peningkatan pada kinerja karyawan.

Untuk mengetahui dan menentukan tingkat signifikansi pengaruh tidak langsung dari Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja, maka dilakukan uji sobel, dari hasil Sobel Tes hasil perhitungan uji sobel pada (Lampiran 11 halaman 127)

didapatkan nilai Z sebesar $2.471 > 1.684$ dengan tingkat signifikansi $0.01 < 0.05$. Maka membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja berpengaruh signifikan. Artinya Motivasi Kerja mampu memediasi hubungan atau Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian sesuai dengan (Moulana et al., 2022) yang menemukan Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Telkom Indonesia. Serta (Asfar & Anggraeni, 2020) juga menemukan hal yang sama, yaitu memiliki pengaruh positif dari ketiga variabel tersebut.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja di CV. Undang Katering Tasikmalaya termasuk dalam kategori baik, Motivasi Kerja karyawan juga berada pada kategori baik, sedangkan Kinerja Karyawan tergolong sangat baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara moderat atau memiliki korelasi sedang terhadap Motivasi Kerja. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat secara proporsional. Selanjutnya, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan pengaruh yang lemah hingga sedang, yang berarti perbaikan lingkungan kerja memang berdampak positif terhadap kinerja, namun tidak menjadi faktor dominan secara langsung. Di sisi lain, Motivasi Kerja berpengaruh secara moderat terhadap Kinerja Karyawan, menandakan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Adapun hasil analisis yang paling menonjol adalah bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel perantara (intervening) yang memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di CV. Undang Katering Tasikmalaya..

DAFTAR PUSTAKA

1. Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189-204. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513/485>
2. 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. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 24-32.
3. Anggreni, N. K. R. D., & Dewi, G. A. M. (2019). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 27(2), 58-66.
4. Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17-29. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v13i1.28>
5. Audia, A. N., & Silvianita, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 144-156. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.295>

6. Dewi, S. K., & Frianto, A. (2021). Sari Kusuma Dewi dan Agus Frianto; Pengaruh Lingkungan Kerja ... Urmal Ilmiah Manajemen, 1.
7. Enny, M. W. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
8. Faida, M. &. (2021). Unit kerja. Bappeda, 0, 1-55. <http://bappeda.sumselprov.go.id/25/kepala-badan>
9. Farida, U., & Hartono, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Unmuh Ponorogo Press, 1-102. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
10. Hafidzi, et all. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 4(6), 990-1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
11. Hariandja, M. T. E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia Hal 3, 2-3.
12. Hasibuan, D. H. M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (p. 20). [http://repository.unitomo.ac.id/525/1/bedah_buku_perencanaan %26 pengembangan sumber daya manusia.pdf](http://repository.unitomo.ac.id/525/1/bedah_buku_perencanaan_%26_pengembangan_sumber_daya_manusia.pdf)
13. 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>
14. Moulana, et all. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT . Telkom Indonesia , Tbk Witel Jatim Selatan , Jalan A . Yani , Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 44(1), 178-185.
15. Nardiman, N. (2020). Pengaruh Customer Relationship Management Dan Customer Value Terhadap Kepuasan Nasabah Dan Dampaknya Pada Jurnal Ekobistek, 6(2), 251-262. https://www.academia.edu/download/56395318/nardiman_upi.pdf
16. Pratama, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya Pontjo Bambang Mahargiono Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
17. Priyono. (2021). Pengantar Manajemen. Zifatama Publisher, 1, 1-140. file:///C:/Users/de lala/Documents/SKRIPSWEET/REFERENSI SKRIPSI/PENGAMEN-FULL buku.pdf
18. Riyanto, A., & Susilowati, D. E. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada DPS (Dapur Pangan Sejahtera) Catering Jakarta. Jurnal Human Capital Development, 5(1), 69-87.
19. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). Organizational Behavior. In Sustainability (Switzerland) (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI