



SKRIPSI DEVI SUSILOWATI

ID : ca43ced229137fff880226715ed886db402d64f1



32%

Suspicious texts

File name : SKRIPSI DEVI SUSILOWATI.txt

Original file size : 675.12 KB

Number of words : 8,585

Number of characters : 62828

Submitter : UMSIDA Perpustakaan

Submission date : April 27, 2026

Upload type : interface

analysis end date : April 27, 2026

### Summary (section 1/3)

Location of suspect texts in the document :



Included in the suspicious text score :

### Similarities 18%

Syntactics 18%

Semantics Not measured

Passages with similarities to sources found in different collections.



### AI detection 6%

Texts with stylistically similar formulations to AI-generated text.

This rate is an indicator, not proof. Check with the author that he/she has mastered the knowledge mentioned in the document.



### Unrecognized languages 9%

Passages in which some of the vocabulary used is not part of the language dictionary. This may be an attempt by the author to modify the text to make detection impossible.



Not included in the percentage of suspicious texts :

### Texts between quotes 7%

Passages between quotation marks, often revealing a quotation.










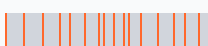



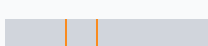



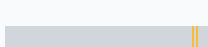











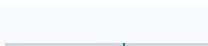
## Similarities


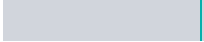

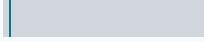
18%

Passages with similarities to sources found in different collections.


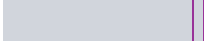

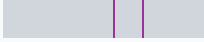







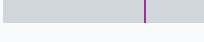

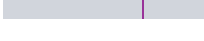

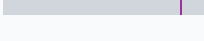



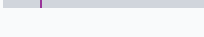


## Main source detected

| No. | Description   | Similarities | Locations   |
|-----|---|--------------|---|
| 1   |  <b>Analisis Tingkat Berfikir Kreatif Peserta Didik Dalam Menyelesaikan Soal...</b><br>ejournal.unikama.ac.id/index.php/jtst/article/download/3225/2111 <a href="#">↗</a>      | 12%          |    |
| 2   |  <b>Test dans le bruit SoNoise I Publication dans Frontiers</b><br>www.sonup.fr/publication-sonoise/ <a href="#">↗</a>   | 11%          |    |
| 3   |  <b>archive.umsida.ac.id</b><br>archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3953/28483/32205 <a href="#">↗</a>  | 11%          |    |
| 4   |  <b>journal.drafpublisher.com</b><br>journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/download/487/387/1869 <a href="#">↗</a>   | 2%           |    |
| 5   |  <b>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan...</b><br>dx.doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.2385 <a href="#">↗</a>                                   | <1%          |  |
| 6   |  <b>repositori.uma.ac.id</b><br>repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/15469/1/Bookchapter%20MSDM%... <a href="#">↗</a>  | <1%          |  |
| 7   |  <b>The Influence of Job Training, Motivation and Work Discipline on Employe...</b><br>archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/8239/59129 <a href="#">↗</a> | <1%          |  |
| 8   |  <b>Influence of Job Training , Work Discipline and Work Environment on the...</b><br>doi.org/10.21070/ups.7693 <a href="#">↗</a>  | <1%          |  |
| 9   |  <b>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN...</b><br>repository.univ-tridinanti.ac.id/4422/1/BAB%20I-1.pdf <a href="#">↗</a>                             | <1%          |  |
| 11  |  <b>ojs.unud.ac.id</b><br>ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/106905/52206 <a href="#">↗</a>   | <1%          |  |
| 12  |  <b>Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap...</b><br>journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/17177/9215 <a href="#">↗</a>           | <1%          |  |
| 13  |  <b>The Effect of Compensation, Physical Work Environment, and Workload o...</b><br>archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/10299/74302 <a href="#">↗</a>   | <1%          |  |
| 14  |  <b>archive.umsida.ac.id</b><br>archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4468/32043/36154 <a href="#">↗</a>  | <1%          |  |
| 15  |  <b>Pengaruh Kepemimpinan Inspiratif dan Loyalitas Karyawan Terhadap...</b><br>doi.org/10.47709/jebma.v5i2.6832 <a href="#">↗</a>  | <1%          |  |

| No. | Description   | Similarities | Locations   |
|-----|---|--------------|---|
| 16  |  <b>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Terhad...</b><br>inobis.org/ojs/index.php/jurnal-inobis/article/download/84/63 <a href="#">↗</a>                        | <1%          |  |
| 17  |  <b>(PDF) Literature Review: Penerapan Sistem Job Satisfaction dan Job Rotati...</b><br>www.academia.edu/110796071/Literature_Review_Penerapan_Sistem_Job_Satisfact... <a href="#">↗</a> | <1%          |  |

### Source with incidental similarities

| No. | Description   | Similarities | Locations   |
|-----|---|--------------|---|
| 10  |  <b>Effect of KAIZEN Work Culture, Work Ability on Employee Productivity with...</b><br>dx.doi.org/10.21070/ups.4342 <a href="#">↗</a>                                 | <1%          |    |
| 18  |  <b>repositori.stiamak.ac.id</b><br>repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/413/8/SKRIPSI%20PENUH%20%28DIKA%20VIA%2... <a href="#">↗</a>                                    | <1%          |    |
| 19  |  <b>openjournal.unpam.ac.id</b><br>openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/download/8740/5583/0 <a href="#">↗</a>  | <1%          |    |
| 20  |  <b>ejournal.unsrat.ac.id</b><br>ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/22529/22221 <a href="#">↗</a>   | <1%          |    |
| 21  |  <b>Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja...</b><br>journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/7456/5018 <a href="#">↗</a> | <1%          |  |
| 22  |  <b>PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA...</b><br>journal.unas.ac.id/oikonamia/article/download/523/417 <a href="#">↗</a>                        | <1%          |  |
| 23  |  <b>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja...</b><br>doi.org/10.32493/jism.v4i3.38059 <a href="#">↗</a>                                    | <1%          |  |
| 24  |  <b>Analysis of Work Stress, Workload and Work Environment on Employee...</b><br>dx.doi.org/10.21070/ups.2516 <a href="#">↗</a>                                      | <1%          |  |
| 25  |  <b>Document from another user</b> #d9a029<br>👤 Comes from another group   | <1%          |  |
| 26  |  <b>myskripsi.ums.ac.id</b><br>myskripsi.ums.ac.id/media/skripsi/laporan/2025/12/16/BAB_1_-_5.pdf <a href="#">↗</a>  | <1%          |  |

### Referenced source (without similarities detected)

| No. | Description   |
|-----|---|
| 1   |  <a href="https://www.pajak.com/ekonomi/kontribusi-industri-manufaktur-ke-pdb-capai">https://www.pajak.com/ekonomi/kontribusi-industri-manufaktur-ke-pdb-capai</a>                                   |
| 2   |  <a href="https://sjap.co.id/gaji-pt-young">https://sjap.co.id/gaji-pt-young</a>   |
| 3   |  <a href="https://books.google.co.id/books?id=8o5_tQEACAAJ&amp;printsec=frontcover&amp;hl=id#v=onepa">https://books.google.co.id/books?id=8o5_tQEACAAJ&amp;printsec=frontcover&amp;hl=id#v=onepa</a> |



1,2



Copyright © 2018 Author [s]. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.



Page | 1

Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan PT. Young Tree

[Work Motivation, Job Satisfaction, and Work Environment On Employee Performance at PT. Young Tree]

Devi Susilowati<sup>1</sup>), Dewi Andriani<sup>2</sup>), Rifdah Abadiyah<sup>3</sup>)

1)Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

2)Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

3) Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

\*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

13



Abstract. This study aims to examine the effect of work motivation, job satisfaction, and work environment on employee performance at PT. Young Tree. This research uses a quantitative approach with an associative method.

Data were collected through questionnaires distributed to 101 employees using a Likert scale. The analysis

technique used is multiple linear regression with SPSS. The results show that work motivation and work

environment have a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, job satisfaction has a

positive but not significant effect on employee performance. Simultaneously, all variables have a significant effect

on employee performance. The coefficient of determination indicates that 77.3% of employee performance is

17,

19



influenced by these variables, while the remaining 22.7% is influenced by other factors. Therefore, improving motivation and creating a supportive work environment are essential to enhance employee performance.

Keywords – Work Motivation; Job Satisfaction; Work Environment; Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Young Tree. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 101 karyawan dengan menggunakan skala Likert. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, seluruh variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa 77,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel tersebut, sedangkan sisanya 22,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci – Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

## I. PENDAHULUAN

Sektor manufaktur merupakan salah satu pilar utama dalam struktur perekonomian Indonesia karena kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan kontribusi dalam menyediakan tenaga kerja dalam jumlah besar. Data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat pada tahun 2024 kontribusi industry manufaktur terhadap PDB nasional mencapai 18,98% meningkat dari 18,67% pada tahun 2023[1]. Kenaikan ini mencerminkan adanya pemulihan dan penguatan aktivitas industry setelah perlambatan ekonomi global dan keberhasilan pemerintah dalam mendorong hirilisasi industry dan peningkatan nilai tambah produk dalam negeri[2].

Namun demikian pencapaian dari perusahaan manufaktur dihadapkan tantangan kompleks seperti persaingan global

yang sangat ketat, dan kebutuhan untuk mempertahankan kualitas produk secara konsisten. Dalam konteks ini peningkatan daya saing tidak hanya bergantung pada aspek teknologi dan efisiensi operasional tetapi juga dalam optimalisasi sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan.

PT. Young Tree Industries merupakan perusahaan manufaktur sepatu berbasis di Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia dengan anak perusahaan di Sukoharjo, Jawa Tengah. Perusahaan ini merupakan PMA (Penanaman Modal Asing) Stella International Ltd asal China, fokus memproduksi sepatu merek global seperti Under Armour,

Timberland dan Clarks dengan ekspor utama ke Eropa serta Amerika. Perusahaan mempekerjakan sekitar 4.000 karyawan dan fokus pada produksi ekspor dengan kapasitas puluhan ribu pasang sepatu perbulan. PT Young Tree Industries sebagai salah satu perusahaan manufaktur sepatu di Sidoarjo harus mampu memastikan kinerja karyawan yang optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien[3].

<mailto:dewiandriani@umsida.ac.id>

2 | Page

Copyright © 2018 Author [s]. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use,

distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in

this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

Dalam era globalisasi dan persaingan industry manufaktur yang terus meningkat, kualitas sumber daya manusia menjadi aspek yang krusial dalam menentukan keunggulan kompetitif sebuah perusahaan[4]. PT Young Tree Industries sebagai salah satu perusahaan manufaktur sepatu di Sidoarjo harus mampu memastikan kinerja karyawan yang optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Perusahaan menghadapi tantangan terkait produktivitas dan kualitas hasil kerja yang belum optimal. Beberapa karyawan kurang menunjukkan antusiasme, inisiatif dan kreativitas dalam menyelesaikan tugas meskipun tingkat kehadirannya tinggi[5]. Persaingan industri yang semakin ketat menuntut PT Young Tree untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Namun, produktivitas dan kualitas kerja karyawan masih belum optimal karena kurang adanya antusiasme, inisiatif, dan kreativitas meskipun tingkat kehadiran tinggi. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan perlu segera ditingkatkan.

Kinerja merupakan karakteristik dari hasil yang diidentifikasi untuk keperluan evaluasi. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut[6]. Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dimanapun tidak terkecuali PT. Young Tree. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil dalam bekerja, melainkan yang terpenting yaitu karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal[7]. Peningkatan kinerja dilakukan agar setiap karyawan baik level bawah maupun atas dapat bekerja lebih optimal, efisien, dan menghasilkan produktivitas yang lebih baik.

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang mau dan mampu melaksanakan tugasnya secara baik. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk berinisiatif lebih, tetap fokus dalam menghadapi tantangan, dan melakukan usaha ekstra[8]. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat untuk melaksanakan pekerjaannya, sebagai motivasi membangkitkan dorongan dalam diri dan untuk mencapai prestasi standard of excellent[9]. Dorongan ini tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga membantu mereka mencapai standar kinerja dan prestasi yang lebih tinggi. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor penting dalam membentuk karyawan yang produktif dan berprestasi.

Selain motivasi,kepuasan kerja menjadi variabel penting karena kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan karyawan tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Sehingga kepuasan kerja yang rendah dapat meningkat karna adanya imbalan yang pantas[10]. Motivasi memiliki keterkaitan dengan apa yang dapat memberikan energi, apa yang mengarahkan perilaku, dan apa yang dapat mempertahankan suatu kegiatan yang sedang dilakukan agar memiliki keberlanjutan, motivasi di tempat kerja menjadi bagian yang sangat penting dan tidak terlepas dari individu atau seseorang saat melakukan suatu tugas untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam pekerjaan[11].

Faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu Lingkungan kerja adalah suasana yang terbentuk dalam organisasi dimana karyawan bekerja. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi dan daya saing perusahaan dalam menghadapi persaingan[12]. Lingkungan kerja yang baik memberi rasa nyaman dan aman, mengurangi stress dan gangguan, sehingga memungkinkan karyawan bekerja lebih efektif[13]. Lingkungan kerja sangat penting bagi perusahaan karena kondisi tempat karyawan bekerja mempengaruhi aktivitas,

kenyamanan, dan pada akhirnya berdampak langsung maupun tidak langsung pada produktivitas.

Dari hasil penelitian terdahulu, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, ada juga penelitian yang menunjukkan tidak adanya pengaruh dari variabel tersebut terhadap kinerja. PT. Young Tree terdapat ketidaksesuaian antara kehadiran atau disiplin yang tinggi tetapi

kinerja belum optimal sehingga produktivitas belum maksimal. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini perlu dilakukan karena ada beberapa celah yang dapat dikembangkan lebih lanjut, celah penelitian yang muncul karena penelitian terdahulu banyak menganalisis variabel secara terpisah, dan banyak berfokus pada industri lain bukan pada industri manufaktur sepatu. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan agar variabel yang diteliti dapat dikembangkan dan dipahami lebih baik.

Rumusan Masalah :

1. Apakah variable motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Young Tree?
2. Apakah variable kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Young Tree?
3. Apakah variable lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Young Tree?
4. Apakah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Young Tree?

Tujuan Penelitian :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Young Tree
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Young Tree
3. Untuk mengidentifikasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Young Tree
4. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Young Tree

Page | 3

Copyright © 2018 Author [s]. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or

reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in

accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.



”

Kategori SDGs : Penelitian yang berjudul “Motivasi kerja, Kepuasan kerja, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Young Tree” mendukung SDGs 8 karena membahas factor internal perusahaan yang berpengaruh terhadap produktivitas dan kualitas pekerjaan yang layak bagi karyawan, mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi melalui inovasi dan efisiensi tenaga kerja.

#### Literature Review Motivasi Kerja (X1)

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk berpartisipasi aktif dalam suatu kegiatan atau tugas dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi dapat berasal dari faktor internal

individu, seperti keinginan untuk meraih tujuan pribadi, serta dari faktor eksternal, seperti penghargaan finansial dan

dukungan dari organisasi[14]. Indikator yang digunakan[15]:

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas : Kesiediaan dan kesadaran karyawan untuk menjalankan pekerjaan yang menjadi kewajibannya dengan sungguh-sungguh serta menyelesaikannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas : Kondisi dimana karyawan memahami tujuan, sasaran dan hasil yang harus dicapai dalam pekerjaannya.
3. Memiliki rasa senang dalam bekerja : Perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya sehingga pekerjaan dilakukan dengan antusias dan tanpa paksaan.
4. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang : Kondisi dimana karyawan mempunyai sasaran kerja yang spesifik, terukur dan mampu mendorong kemampuan dirinya untuk berkembang.
5. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya : Informasi atau penilaian yang diterima karyawan mengenai kinerja dan hasil kerja yang telah dicapainya baik dari atasan maupun organisasi.

Motivasi kerja adalah suatu sikap atau mental yang tercipta baik dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang dapat membuat seseorang antusias, tekun dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi

atau perusahaan[16]. Pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja

karyawan antara lain [17] dan [18], sebaliknya pada penelitian [19] menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### Kepuasan Kerja (X2)

Menurut [20] Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi biasanya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya sementara seseorang

yang tidak puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki sikap yang negative terhadap pekerjaannya. Indikator dalam penelitian ini berupa[21] :

1. Penempatan yang tepat sesuai keahlian : Kondisi di mana karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan latar belakang keterampilan, pengalaman dan kemampuan yang dimilikinya.
2. Berat-ringannya pekerjaan : Tingkat beban kerja yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Suasana dan lingkungan kerja : Kondisi fisik maupun non-fisik di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan, seperti kebersihan, kenyamanan, keamanan.
4. Peralatan kerja : Seluruh sarana dan prasarana yang digunakan karyawan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaannya baik berupa mesin, alat, teknologi maupun fasilitas pendukung lainnya.
5. Sikap pimpinan : Perilaku dan cara pimpinan dalam memimpin, mengarahkan, membimbing serta berinteraksi dengan karyawan.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari sikap atau perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan[22]. Pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain pada penelitian [23] dan [24], sebaliknya pada penelitian yang dilakukan[25] menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah kondisi material dan psikologis yang ada dalam suatu organisasi, oleh karena itu organisasi harus mampu menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik, serta lingkungan non-fisik. Perusahaan perlu berkomitmen untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang positif dan mendukung bagi seluruh karyawan[26]. Memakai indikator[27]:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja : Penerangan yang cukup penting untuk keselamatan dan kelancaran

kerja. Cahaya yang kurang jelas memperlambat pekerjaan, meningkatkan kesalahan, dan menurunkan efisiensi

2. Sirkulasi udara ditempat kerja : Oksigen diperlukan makhluk hidup untuk metabolisme, udara dianggap kotor ketika kadar oksigennya menurun dan tercampur gas atau bau berbahaya yang dapat mengganggu kesehatan.

4 | Page

Copyright © 2018 Author [s]. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use,

distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in

this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

3. Kebisingan ditempat kerja : Kebisingan merupakan bunyi yang tidak diinginkan karena dalam jangka panjang dapat mengganggu konsentrasi kerja, menimbulkan kesalahan komunikasi

4. Bau tidak sedap ditempat kerja : Bau di tempat kerja dapat menjadi pencemaran karena mengganggu konsentrasi dan, jika terjadi terus-menerus, dapat menurunkan kepekaan penciuman.

5. Keamanan ditempat kerja : Menjaga lingkungan kerja tetap aman, diperlukan perhatian terhadap faktor keamanan.

Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan semakin betah dan menyukai pekerjaannya yang akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut, dan begitupun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak nyaman dan berantakan akan membuat karyawan tersebut merasa tidak puas dengan pekerjaannya[28]. Pada

penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian[29] dan [30], sedangkan pada penelitian [31] tidak menemukan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan.



## Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya[32]. Indikator yang digunakan[33]:

1. Kualitas pekerjaan : Mutu hasil kerja berdasarkan tingkat kesesuaian dan kesiapan.
2. Pengetahuan pekerjaan : Sejauh mana seseorang dapat memahami tugasnya dan memiliki keterampilan untuk melaksanakannya.
3. Kerjasama : Kesadaran untuk bekerjasama dengan orang lain dalam suatu perusahaan.
4. Keandalan : Kesadaran bahwa seseorang bisa dipercaya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
5. Self-intiated : Kemampuan untuk mulai bertindak sendiri dalam mengerjakan tugas baru dan mengambil tanggung jawab lebih besar.

Kinerja adalah prestasi kerja yang berupa hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi[34]. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil[35].

## Kerangka Konseptual

Motivasi Kerja

(X1)

Kepuasan Kerja

(X2)

Lingkungan Kerja

(X3)

Kinerja Karyawan

(Y)

Page | 5

Copyright © 2018 Author [s]. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or

reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in



## Hubungan Antar Variabel

### Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Penentuan bentuk motivasi kerja merupakan masalah kompleks dalam perusahaan karena kebutuhan dan keinginan setiap karyawan perusahaan berbeda-beda. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang ditentukan maka perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan

agar karyawan mau mencurahkan pikiran dan tenaga yang dimiliki demi pekerjaan yang dilakukan. Persoalan dalam

memotivasi karyawan tidak mudah karena karyawan memiliki sebuah keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda pada setiap individu karyawan. Apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar perusahaan

yang ditentukan[36]. Teori dua factor dari Frederick Herzberg mengatakan jika seseorang terdorong untuk melakukan pekerjaan karena dua factor yaitu factor yang membuat individu merasa tidak puas (Dissatisfiers) dan factor yang membuat individu merasa puas (Satisfiers)[37].

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

### Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang bagus dengan didukung oleh keterikatan karyawan berupa emosional dan intelektual tinggi yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya[38]. Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya[39]. Jika karyawan memiliki rasa puas akan pekerjaan yang tinggi, maka ia akan memberikan energi yang positif terhadap pekerjaannya, dan jika ia merasa tidak puas, maka ia akan memberikan respon yang negatif terhadap pekerjaan tersebut[40]. Teori keadilan (Equity Theory – Adams) menjelaskan bahwa kepuasan kerja



muncul ketika karyawan merasa adanya keadilan antara kontribusi yang diberikan dan imbalan yang diterima.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

### Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Kegiatan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem yang efisien[41]. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat performa karyawan menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya[42]. Teori dua factor Herzberg, lingkungan kerja termasuk dalam factor higienis seperti kondisi kerja, hubungan antar rekan, dan kebijakan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik menjadi syarat penting untuk menjaga kinerja karyawan tetap optimal.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

### Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mampu meningkatkan semangat dan keinginan karyawan untuk bekerja secara optimal. Sementara itu, kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat mendorong sikap kerja yang lebih baik. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman dan aman bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya[43]. Ketiga variabel tersebut saling berkaitan dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, didukung dengan tingkat kepuasan kerja yang baik, serta berada dalam lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih tinggi[44]. Sebaliknya, apabila salah satu faktor tersebut tidak terpenuhi, maka kinerja karyawan dapat mengalami penurunan.

H4 : Motivasi kerja, Kepuasan kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan



Copyright © 2018 Author [s]. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use,

distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in

this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

## II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat[45]. Penelitian kuantitatif didapat dari data-data berbentuk angka yang berasal dari objek yang sedang diteliti[46]. Penelitian ini ditujukan kepada karyawan PT.Young Tree Industri yang berlokasi di Jl. Raya Banar Pilang No.19, Banar, Pilang, Kec. Wonoayu, Kab. Sidoarjo Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak (Statistical Product and Service Solution) SPSS, Populasi 4.000 dengan menggunakan rumus Slovin digunakan untuk mendapatkan jumlah sampel yang representative dengan tingkat toleransi kesalahan yang masih dapat diterima ( $e = 0,10$ ) diperoleh ukuran sampel 98 responden yang dibukatkan menjadi 101 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling yaitu teknik yang diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam perusahaan. Penelitian ini hanya menggunakan data primer, pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner daring yang disebarakan menggunakan platform Google Form. Tanggapan responden terhadap pertanyaan yang terdapat pada kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert untuk mengetahui dan menilai tingkat tanggapan responden dari rentang sangat setuju sampai dengan tidak setuju terhadap pertanyaan yang diajukan[47]. Jawaban yang diperoleh dari responden kemudian diukur, di mana respon diukur dengan bobot numerik: 1. sangat tidak



setuju , 2. tidak setuju , 3. netral, 4. setuju, 5. dan sangat setuju.

#### Definisi Operasional

##### Motivasi kerja (X1)

Motivasi kerja merupakan sikap atau mental yang tercipta baik dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang membuat seseorang antusias, takun, dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan[16]. Adapun indicator nya[15] :

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki rasa senang dalam bekerja
4. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
5. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya

##### Kepuasan kerja (X2)

Menurut [20] Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi biasanya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya sementara seseorang

yang tidak puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki sikap yang negative terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja[21] :

1. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
2. Berat-ringanya pekerjaan
3. Suasana dan lingkungan kerja
4. Peralatan kerja
5. Sikap pimpinan

##### Lingkungan kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi, oleh karena itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik, serta lingkungan non-fisik[26].

Indikator yang tepat[27]:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara ditempat kerja
3. Kebisingan ditempat kerja
4. Bau tidak sedap ditempat kerja
5. Keamanan ditempat kerja

##### Kinerja karyawan (Y)

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat

mencapai

tujuan yang diinginkannya[32]. Indikator yang digunakan[33]:

1. Kualitas pekerjaan
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Kerjasama
4. Keandalan

Page | 7

Copyright © 2018 Author [s]. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or

reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in

accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

5. Self-initiated

HASIL

Hasil Karakteristik Responden

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Karakteristik Responden  
Karakteristik Responden Jumlah Presentase

Usia

19 – 23 Tahun 42 41,6%

24 – 28 Tahun 20 19,8%

29 – 33 Tahun 19 18,8%

34 – 38 Tahun 20 19,8%

Jenis Kelamin

Perempuan 66 65,3%

Laki - Laki 35 34,7%

Total Responden 101 100%

Sumber : SPSS, Data diolah 2026

Penelitian ini melibatkan 101 responden berdasarkan tabel 1 Karakteristik Responden, berdasarkan usia mayoritas karyawan berusia 19 – 23 Tahun sebanyak 42 orang (42%), usia 24 – 28 Tahun sebanyak 20 orang (19,8%), usia 29 – 33 Tahun Sebanyak 19 orang (18,8%), usia 34 – 38 sebanyak 20 orang (19,8%). Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan terdapat 66 orang (65,3%) dan jenis kelamin laki – aki terdapat 35 orang (34,7%).

Uji Validitas

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel Item r Hitung r Tabel

(N=101,  $\alpha=0,05$ )

Ket

Motivasi Kerja

(X1)

X1\_1 0.509

X1\_2 0.565

X1\_3 0.610

X1\_4 0.449

X1\_5 0.360 0.195 Valid

X1\_6 0.427

X1\_7 0.605

X1\_8 0.535

X1\_9 0.375

X1\_10 0.380

Kepuasan Kerja

(X2)

X2\_1 0.644

X2\_2 0.490

X2\_3 0.586

X2\_4 0.559

X2\_5 0.573 0.195 Valid

X2\_6 0.503

X2\_7 0.495

X2\_8 0.473

X2\_9 0.625

X2\_10 0.471

Lingkungan Kerja

(X3)

X3\_1 0.405

X3\_2 0.416

X3\_3 0.414

X3\_4 0.566

X3\_5 0.513 0.195 Valid

X3\_6 0.532

X3\_7 0.431

X3\_8 0.490

8 | Page

Copyright © 2018 Author [s]. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use,

distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in

this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.





X3\_9

0.468

X3\_10 0.531

Kinerja Karyawan

(Y)

Y\_1 0.259

Y\_2 0.420

Y\_3 0.248

Y\_4 0.527

Y\_5 0.435 0.195 Valid

Y\_6 0.320

Y\_7 0.395

Y\_8 0.394

Y\_9 0.472

Y\_10 0.576

Sumber : SPSS, Data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja(X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) menggunakan perhitungan korelasi Pearson (R Hitung) dimana r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,195 sehingga semua item dinyatakan valid. Variabel Motivasi Kerja (X1) menunjukkan nilai hitung sebesar 0,380-0,509, variabel Kepuasan Kerja menunjukkan nilai r hitung sebesar 0,471-0,644, variabel Lingkungan Kerja (X3) menunjukkan nilai r hitung sebesar 0,405-0,531, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai r hitung sebesar 0,259-0,576. Diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variable memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r table, hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator yang digunakan dalam mengukur variabel tersebut telah memenuhi syarat uji validitas.

## Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Nilai Cronbach's Alpha Cronbach's Alpha Ket

Motivasi Kerja (X1) 0.772 > 0.60 Reliabel

Kepuasan Kerja (X2) 0.771 > 0.60 Reliabel

Lingkungan Kerja (X3) 0.768 > 0.60 Reliabel

Kinerja Karyawan (Y) 0.761 > 0.60 Reliabel

Sumber : SPSS, Data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3 yang dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, dapat diketahui bahwa seluruh variable dalam penelitian memiliki nilai reliabilitas yang baik. Pada variabel Motivasi Kerja (X1) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,772, variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,771, variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,768, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,761. Semua variabel berada di atas 0,60 hal ini dinyatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Tabel 4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardize

d Residual

N 101

Normal Parameters, b Mean .0000000

Std. Deviation 2.20782688

Most Extreme Differences Absolute .114

Positive .114

Negative -.095

Test Statistic .114



Copyright © 2018 Author [s]. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or

reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in

accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

Monte Carlo Sig. (2-

tailed)

Sig. .132d

99% Confidence Interval Lower Bound .123

Upper Bound .141

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 926214481.

Sumber : SPSS, Data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4 di atas pada uji normalitas hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov terhadap residual Unstandardized Residual dengan jumlah sampel 101 responden. Test statistic diperoleh adalah 0,114 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,002 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak berdistribusi normal. Namun nilai Monte Carlo Sig. sebesar  $0,132 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data tetap memenuhi asumsi normalitas secara pendekatan Monte Carlo Meskipun begitu analisis regresi linear berganda tetap dapat digunakan karena model regresi tidak terlalu sensitive terhadap pelanggaran asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

1,2



3



## Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

(Coefficientsa)

Model Tolerance VIF

Motivasi Kerja (X1) 0,332 3,016

Kepuasan Kerja (X2) 0,148 6,747

Lingkungan Kerja(X3) 0,150 6,667

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : SPSS, Data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang ditunjukkan pada Tabel 5, diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,332 dan VIF sebesar 3,016, variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,148 dan VIF sebesar 6,747, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,150 dan VIF sebesar 6,667. Semua nilai Tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10, dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini. Dengan demikian semua variabel bebas layak digunakan dalam analisis regresi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

## Uji Autokorelasi

### Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi

(Model Summaryb)

Model

R

R Square

Adjusted R

Square

Std. Error of the

Estimate

### Durbin-Watson

1 .879a .773 .766 2.24171 2.089

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS, Data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji Autokorelasi menggunakan Model Summary yang menunjukkan kualitas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai Durbin-Watson sebesar 2,089 menunjukkan bahwa residual model tidak mengalami autokorelasi karena berada di antara batas 1,5 – 2,5. Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,773 yang

berarti 77,3% pada variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), dengan sisanya sebesar 22,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

10 | Page

Copyright © 2018 Author [s]. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use,

distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in

this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

## Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : SPSS, Data diolah 2026

Hasil Uji Heteroskedastisitas pada Tabel 7 melalui grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka nol dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

(Coefficientsa)

Unstandardized Coefficients

Standardized

Coefficients

t

Sig. Model B Std. Error Beta

1 (Constant) 9.337 1.886

4.952 .000

MK .296 .068 .363 4.321 .000

KK .059 .104 .072 .571 .569

LK .438 .111 .493 3.949 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS, Data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 8 Uji Regresi Linier Berganda dengan program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,337 + 0,296X_1 + 0,059X_2 + 0,438X_3 + e$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Konstanta (a)

Nilai Konstanta (intersep) adalah sebesar 9,337 yang berarti bahwa apabila seluruh variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) bernilai nol, maka nilai dari Kinerja Karyawan (Y) adalah 9,337

Page | 11

Copyright © 2018 Author [s]. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or

reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in

accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

Nilai dari koefisien regresi variabel Motivasi Kerja yaitu sebesar 0,296. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 meningkat satu-satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karaywan sebesar 0,296.

b. Kepuasan Kerja (X2)

Nilai dari koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,059. Hal ini menunjukkan jika variabel X2 meningkat satu-satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karaywan sebesar 0,059. Akan tetapi nilai signifikansi sebesar 0,569 ( $>0,05$ ) menunjukkan bahwa pengaruh tidak signifikan.

c. Lingkungan Kerja (X3)

Nilai dari koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,438. Hal ini menunjukkan jika variabel X3 meningkat satu-satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karaywan sebesar 0,438.



Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 9 Hasil Uji T

(Coefficientsa)

Unstandardized Coefficients

Standardized

Coefficients

t

Sig. Model B Std. Error Beta

1 (Constant) 9.337 1.886

4.952 .000

Motivasi Kerja .296 .068 .363 4.321 .000

Kepuasan Kerja .059 .104 .072 .571 .569

Lingkungan Kerja .438 .111 .493 3.949 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : SPSS, Data diolah 2026

Berdasarkan tabel 9, berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% dengan nilai degree of freedom sebesar  $df = n - k - 1$  ( $101 - 3 - 1 = 97$ ) sehingga diperoleh t tabel sebesar 0,195. Maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,296 dengan nilai t sebesar 4,321. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung  $4,321 > t$  table 1,984 dan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian H1 diterima, artinya variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan



Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,059 dengan nilai uji t diperoleh t sebesar 0,571. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 0,571 < t_{table} 1,984$  dan signifikansi 0,569 ( $p > 0,05$ ). Dengan demikian H2 ditolak, artinya variabel Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,438 dengan nilai uji t diperoleh t sebesar 3,949. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3,949 > t_{table} 1,984$  dan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ).

Dengan demikian H3 diterima, artinya variable Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10 Hasil Uji F

(Anovaa)

Model

Sum of

Squares

df

Mean Square

F

Sig.

1 Regression 1659.976 3 553.325 110.109 .000b

Residual 487.450 97 5.025

Total 2147.426 100

Copyright © 2018 Author [s]. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use,

distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in

this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

Sumber : SPSS, Data diolah 2026

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 110,109 dengan tingkat signifikansi 0,000, nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehinggal dapat disimpulkan bahwa regresi dalam penelitian ini bersifat signifikan secara simjultan. Dengan demikian, H4 diterima, yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Korelasi Berganda ( R )

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

(Model Summaryb)

Model

R

R Square

Adjusted R

Square

Std. Error of

the Estimate

1 .879a .773 .766 2.242

Sumber : SPSS, Data diolah 2026

Berdasarkan tabel 10, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,879 mengindikasikan adanya hubungan

antara variabel Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) dengan variabel Kinerja

Karyawan (Y). Nilai determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,773 sehingga dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen

secara simultan mampu menjelaskan 77,3% yang terjadi pada Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 22,7%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,766

nilai ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan penjelasan yang baik dan stabil.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

Kinerja Karyawan PT. Young Tree. Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi

sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,296. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang

dimiliki karyawan, maka semakin meningkat juga kinerja yang dihasilkan karyawan. Motivasi kerja menjadi salah

satu faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, memiliki inisiatif, dan mampu menyelesaikan tugas

dengan lebih efektif dan efisien. Dengan adanya motivasi kerja yang dilakukan oleh atasan kepada seluruh karyawan

dapat membuat kinerja karyawan jadi semakin baik karena motivasi kerja yang diberikan atasan mampu mendorong

para karyawan untuk bisa berkontribusi dengan giat atau sungguh-sungguh sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat

berjalan dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu [17], [18] dan [48] yang menyatakan

bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan PT. Young Tree. Berdasarkan hasil uji t, variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi

sebesar  $0,569 > 0,05$  dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,059. Meskipun memiliki arah hubungan positif, namun

pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini disebabkan oleh

beberapa faktor, seperti adanya perbedaan persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja, atau karyawan tetap bekerja

secara profesional meskipun tingkat kepuasan yang dirasakan tidak tinggi. Kondisi ini juga dapat terjadi karena

karakteristik industri manufaktur yang menuntut karyawan untuk tetap bekerja sesuai target dan standar operasional,

sehingga kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi dan lingkungan kerja dibandingkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini diperkuat dengan beberapa penelitian terdahulu [25], [49], dan [50], yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil ini juga bertentangan dengan teori yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Young Tree. Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,438. Artinya, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Mereka akan tetap melakukan pekerjaan terlepas dari kondisi lingkungan kerja karena mereka didorong oleh kepuasan pribadi, passion terhadap pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu

Page | 13

Copyright © 2018 Author [s]. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or

reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in

accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

[29], [30] dan [51] menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor higienis yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik akan mengurangi ketidakpuasan dan mendukung peningkatan kinerja.



Pengaruh Simultan Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan ketiga variable yaitu Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun tidak semua variable berpengaruh secara parsial ketiganya secara bersama-sama berkontribusi dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai F hitung sebesar 110,109. Selain itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,773 menunjukkan bahwa sebesar 77,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 22,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Di antara ketiga variabel tersebut, lingkungan kerja memiliki pengaruh paling dominan karena memiliki nilai koefisien terbesar.

#### IV. SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel, yaitu Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja, memiliki peranan penting dalam membentuk Kinerja Karyawan PT. Young Tree. Secara umum, penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja serta lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa dorongan pribadi untuk bekerja dan kondisi lingkungan yang mendukung menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan produktivitas.

Sementara itu, variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan, yang artinya pengaruh terhadap peningkatan kinerja belum cukup kuat dalam konteks perusahaan ini. Ketiga variabel tersebut secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 77,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Penelitian ini menegaskan bahwa langkah strategis yang penting bagi perusahaan yaitu meningkatkan motivasi kerja dan memastikan lingkungan kerja yang nyaman, sementara aspek kepuasan kerja tetap perlu diperhatikan sebagai elemen pendukung peningkatan kinerja.

Berdasarkan kesimpulan, perusahaan dianjurkan untuk terus mendorong motivasi karyawan melalui berbagai bentuk program pelatihan, kesempatan pengembangan diri, dan komunikasi yang lebih efektif agar karyawan merasa lebih dihargai dan dapat lebih bersemangat dalam bekerja. Perusahaan juga perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, seperti memastikan pencahayaan yang cukup, udara yang baik,

tingkat

kebisingan yang rendah, serta keamanan kerja yang terjamin, karena faktor lingkungan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Meskipun kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan, perusahaan tetap disarankan untuk memperbaikinya melalui pengelolaan beban kerja, fasilitas kerja yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan. Untuk peneliti berikutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, stres kerja, maupun budaya organisasi, serta memperluas jumlah responden atau menggunakan metode analisis yang berbeda agar hasil penelitian lebih komprehensif dan mampu menggambarkan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan selama proses penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada pihak PT. Young Tree atas izin dan bantuan dalam proses pengumpulan data. Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada keluarga dan teman-teman atas doa dan dukungan yang telah diberikan.

this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

## REFERENSI

- [1] N. Amila, "Kontribusi Industri Manufaktur ke PDB Capai 18,98 Persen pada 2024." [Online]. Available: <https://www.pajak.com/ekonomi/kontribusi-industri-manufaktur-ke-pdb-capai-1898-persen-pada-2024/>
- [2] B. Astra Gracia, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Binkomara Huma the Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance At Pt Binkomara Huma," vol. 6, no. April, pp. 81–89, 2025.
- [3] Admin, "Gaji PT Young Tree, Tunjangan, Syarat dan Cara Melamar serta Sistem Kerja," SJAP.CO.ID. Accessed: Jul. 09, 2025. [Online]. Available: <https://sjap.co.id/gaji-pt-young-tree-tunjangan-syarat-dan-cara-melamar-serta-sistem-kerja/>
- [4] R. T. Siregar, H. Pantas, and A. Sudirman, "Human Capital Performance in Manufacturing Companies in Indonesia: Analysis of the Influence of Team Work Management and Work satisfaction," Int. J. Business, Law, Educ., vol. 5, no. 2, pp. 2615–2624, 2024.
- [5] D. P. Faeni, A. Riskita, A. R. Sugianto, B. A. Gunawan, H. Amelia, and T. A. Wibowo, "Pengaruh Keterampilan Teknis Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Umkm Sektor Manufaktur Di Indonesia," J. Penelit. Dan Pengkaj. Ilm., vol. 2, no. 5, pp. 742–756, 2025.
- [6] E. L. Nurzakiah and W. D. Febrian, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia)," J. Manaj. dan Bisnis Madani,

vol. 6, no. 1, pp. 46–64, 2024, doi: [10.51353/jmbm.v6i1.895](https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895).

[7] Y. Soejarminto and R. Hidayat, “Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Star Korea Industri Mm2100 Cikarang,” vol. 6, no. 1, pp. 22–32, 2023.

[8] M. Albab and A. Sudiro, “Jki 1.3.2022,” J. Kewirausahaan dan Inov., vol. 1, no. 3, pp. 278–284, 2022.

[9] K. Sunaryanto and M. Fikri, “Pengaruh Pengembangan Karir , Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” J. Pengabd. Kpd. Masy. Nusant., vol. 5, no. 3, pp. 3426–3433, 2024.

[10] C. Caissar, A. Hardiyana, A. F. Nurhadian, and Kadir, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat ),” Acman Account. Manag. J., vol. 2, no. 1, pp. 11–19, 2022.

[11] B. H. Rizki, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan,” J. kewirausahaan dan Inov., vol. 3, no. 2, pp. 687–699, 2024.

[12] K. Purwanto, A. E. Subandiyah, M. I. Purwanto, and Basuki, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” Edunomika, vol. 07, no. 01, pp. 1–10, 2023.

[13] F. Faiqurrutab, A. Soeprapto, and S. Suratna, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening,” J. Adm. Bisnis, vol. 21, no. 1, p. 72, 2023.

[14] V. D. Azzahra, “Pengaruh Kompensasi , Motivasi , dan Lingkungan Kerja Sebagai Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” J. Penelit. Manaj. dan Inov. Ris., vol. 2, no. 1, pp. 37–56, 2024.

[15] H. B. Uno, Teori Motivasi dan Pengukurannya, Cet. 14. Jakarta: Bumi Aksara, 2021.

[Online]. Available:

[https://books.google.co.id/books?id=8o5\\_tQEACAAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?id=8o5_tQEACAAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false)

Attribution License (CC BY). The use, distribution or

reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in

accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

[16] T. N. Adinda, M. A. Firdaus, and S. Agung, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Indones. J. Innov. Multidisipliner Res.*, vol. 1, no. 3, pp. 134–143, 2023.

[17] N. Andriyani, R. Siagian, and R. Hamzah, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aquavue Vision International," *J. Ekon. Bisnis Indones.*, vol. 15, no. 1, pp. 24–32, 2020.

[18] Z. N. Assidiqi and R. D. V. Hapsari, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Kewirausahaan dan Inov.*, vol. 3, no. 3, pp. 864–871, 2024.

[19] K. A. Widiyanto, "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya," *AGORA*, vol. 5, no. 1, pp. 1–5, 2017.

[20] Y. Wiliandari, "KEPUASAN KERJA KKARYAWAN," *J. Jur. Pendidik. IPS Ekon.*, pp. 81–95, 2015.

[21] P. Hasibuan, Malayu S, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, Cet 16. JAKARTA: BUMI AKSARA, 2019.

[22] C. S. Parasian and I. G. Adiputra, "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. III, no. 4, pp. 922–932, 2021.

[23] P. Aniversari, "Pengaruh Stress Kerja , Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Aneka Gas Industri Lampung)," *J. Manaj. Bisnis Islam*, vol. 3, no. 1, pp. 1–24, 2022.

[24] L. Zuraida, I. D. Ariani, and R. F. Lestari, "Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan," J. Ris. Akunt. dan Bisnis Indones. STIE Widya Wiwaha, vol. 3, no. 1, pp. 232–251, 2023.

[25] D. R. Vincent, D. Ananda, Veni, Amri, and Y. S. Nugraha, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Young and Health Indonesia," J. Manage., vol. 7, no. 2, pp. 1297–1305, 2024.

[26] Armansyah, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjungpinang," J. Ilm. Manaj. dan Bisnis, vol. 3, no. 1, pp. 81–93, 2024, doi: [10.55047/transekonomika.v1i2.36](https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36).

[27] Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Pusat, 2014.

[28] Sopian, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Di Jakarta," J. Minfo Polgan, vol. 12, no. 2, pp. 2793–2798, 2024.

[29] E. A. Sinambela and U. P. Lestari, "Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," J. Pendidik. dan Kewirausahaan, vol. 10, no. 1, pp. 178–190, 2022.

[30] A. Wardani, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," J. Kewirausahaan dan Inov., vol. 3, no. 4, pp. 998–1011, 2024.

[31] B. U. C. Warongan, L. O. H. Dotulong, and G. G. Lumintang, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jordan Bakery Tomohon," EMBA, vol. 10, no. 1, pp. 963–972, 2022.

[32] Khaeruman et al., Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Banten: CV. AA RIZKY, 2021.

[33] E. Telaumbanua et al., Manajemen Kinerja: Mengurai konsep dan menerapkan teori. Bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA, 2024.

[34] S. L. Ratnasari, H. W. Nasrul, I. Nurdin, Y. Susilowati, and E. N. Susanti, Manajemen Kinerja karyawan, Cetakan Pe. Lombok Nusa Tenggara Barat: Forum Pemuda Aswaja, 2020.

[35] R. Estiana, N. G. Karomah, and Y. A. Saimima, "Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan," J. Lentera Bisnis, vol. 12, no. 2, pp. 339–358, 2023, doi:

Copyright © 2018 Author [s]. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use,

distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in

this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

[10.34127/jrlab.v12i2.771](https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771).

- ” [36] R. Wahyuni, A. Gani, and M. H. Syahnur, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Parad. J. Ilmu Ekon.*, vol. 6, no. 3, pp. 142–150, 2023.
- ” [37] F. Ady and W. Djoko, “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN,” *J. MAKSIPRENEUR*, vol. II, no. 2, pp. 101–112, 2013.
- ” [38] V. Nabila and Budiono, “Pengaruh job satisfaction terhadap employee performance melalui work engagement pada karyawan,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 13, no. 1, pp. 242–254, 2025.
- ” [39] W. D. Wahyudi and Z. Tupti, “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 31–44, 2019.
- ” [40] P. M. A. Larasati and Suhermin, “PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN,” *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 10, no. 5, 2021.
- ” [41] S. H. Putri, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sinta,” *J. Manaj. Modal Insa. dan Bisnis*, pp. 26–39.
- ” [42] R. D. Sihaloho and H. Siregar, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN,” *J. Ilm. Socio Secretum*, vol. 9, no. 2, pp. 273–281, 2019.
- ” [43] K. Indajang, S. Karyadi, A. Suherman, L. Marthalia, and R. Setiawan, “THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, JOB SATISFACTION AND WORK ENVIRONMENT ON

EMPLOYEE PERFORMANCE," J. Econ. Bus. Account., vol. 7, no. 5, pp. 4938–4949, 2024.

[44] Armada and K. Bahrin, "The Influence Of Work Motivation , Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance At PT Agro Perak Sajahtera , North Bengkulu Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agro Perak Sajahte," vol. 4, no. 1, pp. 87–98, 2024.

[45] N. Arianto and H. Kurniawan, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," J. Ilmiah, Manaj. Sumber Dayaa Mns., vol. 3, no. 3, pp. 312–321, 2020.

[46] S. Ariskiyya, R. Abadiyah, D. Andriani, and Sumartik, "Pengaruh Budaya Kerja Kaizen, Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (PT. Jatim Autocomp Indonesia) Safira," J. Manag. Stud., vol. 18, no. 1, pp. 36–53, 2024.

[47] Flannero, Ferdinand, and Meitiana, "Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah," J. Environment Manag., vol. 3, no. 3, pp. 195–206, 2022.

[48] A. Basyid, "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," MANAJERIAL DAN BISNIS TANJUNGPINANG, vol. 7, no. 1, pp. 39–43, 2024.

[49] Tarjo, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo)," Apl. Manaj. dan Inov. Bisnis, vol. 2, no. 1, pp. 53–65, 2019.

[50] G. Fidieyanthi and K. R. Abdurahman, "THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMMANCE IN THE XYZ CONVECTION PRODUCTION SECTION," J. Econ. Bus. Account., vol. 8, no. 2, pp. 2166–2172, 2025.

[51] R. Agustriani, S. L. Ratnasari, and R. Zamora, "PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," TRIAS Polit., vol. 6, no. 1, pp. 104–122, 2022.