UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
SIDOARJO

UMSIDA
DARI SINI PENCERAHAN BERSEMI

Analisis Lingkungan Kerja, Inovasi Karyawan, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Trijaya Sidoarjo

Oleh :
Moch. Yusril Umam (222010200173)

Dosen Pembimbing :
Dr. Supardi, S.E., M.M., CRM

Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2026

Pendahuluan

Pertumbuhan dunia bisnis yang cepat memicu kompetisi yang intens di berbagai bidang. Organisasi dituntut mampu beradaptasi, bersaing, dan menjaga kepercayaan masyarakat agar tetap bertahan. Untuk menghadapi persaingan ini, perusahaan perlu memiliki kelebihan dalam mengatur tenaga kerja, karena karyawan adalah aset berharga yang harus diatur dengan baik untuk menciptakan keunggulan kompetitif [1]. Keberhasilan dalam mengatur sumber daya manusia (SDM) tercermin dari performa tenaga kerja yang menunjukkan efektivitas dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kinerja adalah pencapaian hasil pekerjaan, baik dilihat dari tingkat keunggulan maupun jumlah pekerjaan yang sejalan dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan [2]. Kinerja tidak hanya sekadar menyelesaikan tugas, tetapi juga mencerminkan perilaku nyata dalam mencapai target organisasi [3].

Fenomena Penelitian

Tabel 1. Jumlah Pesanan dan Output Produk yang Diselesaikan Karyawan

No	Bulan/Tahun (2025)	Jumlah Pesanan (ball)	Target Output/Karyawan (ball)	Total Output Diselesaikan (ball)	Persentase Output	Jumlah Karyawan Mencapai Target
1	Januari	2,450	65	2,328	95.00%	38 Orang
2	Februari	2,550	75	2,358	92.50%	35 Orang
3	Maret	2,680	80	2,345	90.00%	33 Orang
4	April	2,800	85	2,450	87.50%	30 Orang
5	Mei	3,000	90	2,550	85.00%	28 Orang
6	Juni	3,400	100	2,805	82.50%	25 Orang

Sumber: CV. Trijaya Sidoarjo (2026)

Fenomena Penelitian

Berdasarkan data internal yang disajikan, jumlah pesanan mengalami peningkatan secara bertahap dari 2.450 ball pada Januari menjadi 3.400 ball pada Juni. Seiring dengan meningkatnya jumlah pesanan, target output per karyawan juga mengalami peningkatan. Namun, peningkatan tersebut tidak diimbangi dengan capaian output yang optimal. Hal ini terlihat dari persentase output yang justru mengalami penurunan dari 95,00% pada Januari menjadi 82,50% pada Juni. Penurunan persentase output tersebut mengindikasikan bahwa meskipun beban kerja dan target yang harus dicapai karyawan semakin tinggi, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan kinerja yang perlu mendapatkan perhatian manajemen, terutama terkait dengan faktor-faktor internal yang memengaruhi efektivitas kerja karyawan.

Gap Penelitian

Lingkungan Kerja

Berdasarkan penelitian terdahulu [12] membuktikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian terdahulu [13] juga menyatakan hubungan pengaruh positif signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan. Sebaliknya pada penelitian [14] terbukti bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya ketidak-konsisten antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Inovasi Karyawan

Berdasarkan penelitian [15] membuktikan bahwa Inovasi Karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian terdahulu [16] juga menyatakan hubungan pengaruh positif signifikan Inovasi Karyawan terhadap kinerja Karyawan. Sebaliknya penelitian yang lain membuktikan bahwa Inovasi Karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan [17]. Berdasarkan ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya ketidak-konsisten antara Inovasi Karyawan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Instrinsik

Berdasarkan penelitian [18] membuktikan bahwa Motivasi Instrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian terdahulu [19] juga menyatakan hubungan pengaruh positif signifikan Motivasi Instrinsik terhadap kinerja Karyawan. Sebaliknya penelitian [20] membuktikan bahwa Motivasi Instrinsik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya ketidak-konsisten antara Motivasi Instrinsik terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Rumusan Masalah

Apakah lingkungan kerja, inovasi karyawan, dan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

Pertanyaan Penelitian

Apakah lingkungan kerja, inovasi karyawan dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Trijaya Sidoarjo?

Kategori SDG's

meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang lebih berkelanjutan, sesuai dengan kategori SDGs 8. Penelitian ini akan mendorong pembangunan berkelanjutan dalam upaya mewujudkan pekerjaan yang layak untuk semua, peningkatan angkatan kerja yang optimal, dan kesempatan kerja yang setara melalui kontribusi terhadap produktivitas, kreativitas, dan efisiens

Literatur Review

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan kondisi dan situasi di sekitar tempat seseorang bekerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, motivasi, serta kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara optimal. [29]. Faktor ini mencakup faktor fisik seperti tata ruang, pencahayaan, suhu udara, serta faktor nonfisik yang mencakup hubungan antar pegawai, dukungan atasan, dan suasana kerja yang harmonis [30].

Inovasi Karyawan

Inovasi karyawan dijelaskan melalui Componential Theory of Creativity yang dikemukakan. Teori ini menyatakan bahwa inovasi individu dipengaruhi oleh tiga komponen utama, yaitu kreativitas, keahlian (keterampilan yang relevan dengan domain), dan motivasi intrinsik [37].

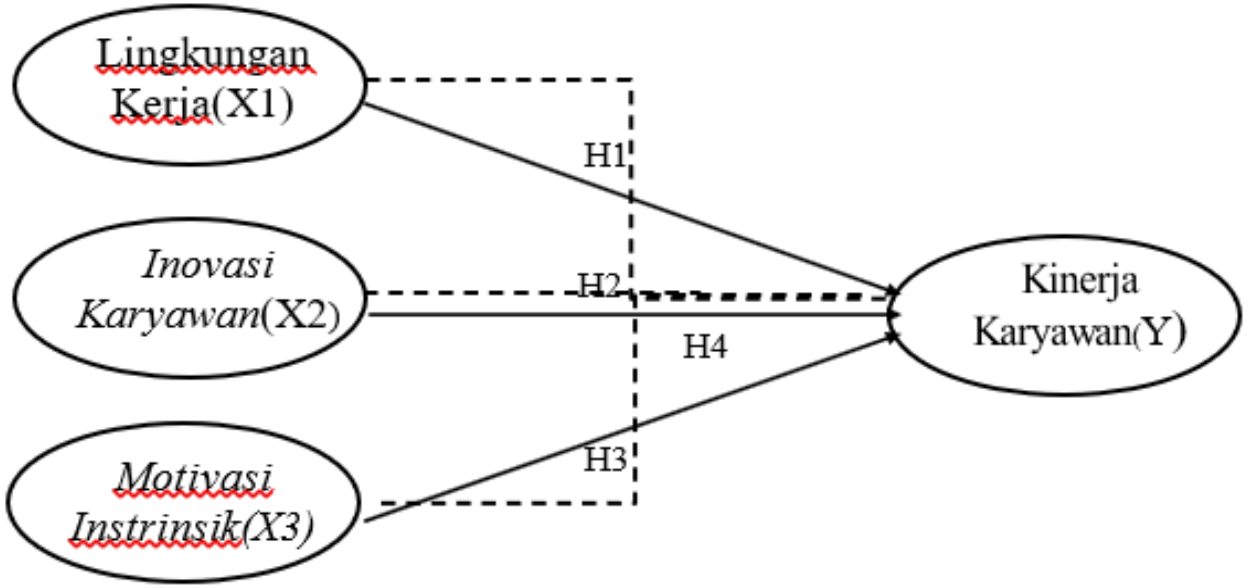
Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik dalam penelitian ini menggunakan penjelasan Self-Determination Theory yang dikembangkan. Teori ini menyatakan bahwa motivasi intrinsik muncul ketika individu merasakan kebutuhan psikologis dasar, yaitu kebutuhan akan kompetensi, otonomi, dan keterhubungan sosial [41]. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik akan bekerja karena adanya minat, kepuasan, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, bukan semata-mata karena ketidakseimbangan eksternal.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dijelaskan melalui Goal-Setting Theory yang dimana Teori ini menyatakan bahwa tujuan kerja yang jelas, spesifik, dan menantang akan meningkatkan motivasi serta kinerja individu [26]. Karyawan yang memahami target kerja dan pencapaian standar yang ditetapkan organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu.

Kerangka Konseptual



Hipotesis ini berupa dugaan sementara yang dikemukakan terhadap rumusan masalah dalam penelitian ini. Dengan adanya hipotesis, pelaksanaan penelitian akan lebih diarahkan untuk menerima atau menolak dugaan sementara. Maka hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

H1: Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
H2: Inovasi Karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
H3: Motivasi Intrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
H4: Lingkungan kerja, inovasi karyawan, dan motivasi intrinsik secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Metode

pendekatan kuantitatif dengan metode kausal

Variabel Dependen (Y)

Kinerja Karyawan di CV. Trijaya Sidoarjo

Variabel Independen (X)

- Lingkungan Kerja
- Inovasi Karyawan
- Motivasi Intrinsik

Subjek Penelitian

Seluruh Karyawan CV. Trijaya Sidoarjo

Populasi Penelitian

Karyawan CV. Trijaya Sidoarjo dengan jumlah sebanyak 50 karyawan.

Pengambilan Sample

Teknik Total Sampling

Alat Penelitian

Software SPLS 3.0

Sumber Data

Data Primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner online menggunakan Google Form, Selain data primer, penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder yang bersumber dari artikel jurnal yang relevan.

Hasil

Tabel 3. Outer Loading

	Lingkungan Kerja	Inovasi Karyawan	Motivasi Intrinsik	Kinerja Karyawan
X1.1	0.713			
X1.2	0.971			
X1.3	0.954			
X2.1		0.811		
X2.2		0.870		
X2.3		0.804		
X2.4		0.735		
X2.5		0.868		
X3.1			0.774	
X3.2			0.890	
X3.3			0.844	
Y1				0.794
Y2				0.717
Y3				0.774
Y4				0.753
Y5				0.745

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 3,0 (2026)

Pada pengujian yang telah dilakukan di dapatkan bahwa semua indikator memiliki nilai > 0,70. Hasil pengujian vang disajikan pada tabel di atas tersebut menunjukkan bahwa memenuhi syarat dianggap valid

Hasil

Tabel 5. Average Variant Extracted (AVE)

Karakteristik	AVE	$\sqrt{AVE}$	Informasi
Lingkungan kerja	0.787	0.887	Valid
Inovasi Karyawan	0.671	0.819	Valid
Motivasi Intrinsik	0.701	0.838	Valid
Kinerja karyawan	0.573	0.757	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 3,0 (2026)

Hasil pengujian Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai AVE di atas batas minimum 0,50, sehingga telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Selain itu, nilai √AVE pada masing-masing variabel juga menunjukkan nilai yang memenuhi kriteria validitas, yaitu lebih besar dibandingkan dengan hubungan antar konstruk dalam model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan varians dari indikator-indikator yang digunakan secara baik.

Hasil

Tabel 6. Construct Reliability dan Validity

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.861	0.916	Reliabel
Inovasi Karyawan	0.877	0.910	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0.788	0.875	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.814	0.870	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 3,0 (2026)

Hasil pengujian construct reliability dan validity menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas yang dipersyaratkan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability pada setiap variabel yang berada di atas batas minimum 0,70. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan mampu mengukur konstruk penelitian secara stabil.

Hasil

Tabel 7. f-Square

	Lingkungan Kerja	Inovasi Karyawan	Motivasi Intrinsik	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja				**0.013**
Inovasi Karyawan				**0.177**
Motivasi Intrinsik				**0.641**
Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 3,0 (2026)

Hasil evaluasi ukuran efek (f^2) menunjukkan bahwa setiap variabel independen memberikan kontribusi yang berbeda terhadap Kinerja Karyawan. Nilai f^2 variabel Lingkungan Kerja, yang merupakan efek kecil, adalah 0,013. Angka ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh besar terhadap perubahan kinerja karyawan. Berbeda dengan variabel lainnya, variabel Inovasi Karyawan memiliki nilai f^2 sebesar 0,177, yang berarti memiliki pengaruh sedang dan berperan penting dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan. Di sisi lain, Motivasi Intrinsik memiliki nilai f^2 sebesar 0,641, yang termasuk dalam kategori pengaruh besar.

Hasil

Tabel 8. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.785	0.772

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 3,0 (2026)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R-Square), nilai R^2 diperoleh sebesar 0,785 dengan Adjusted R^2 sebesar 0,772. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Inovasi Karyawan, dan Motivasi Intrinsik secara bersama-sama mampu menjelaskan 78,5% variasi Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 21,5% variasi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Nilai R^2 sebesar 0,785 menunjukkan bahwa model struktural memiliki kemampuan yang kuat (substansial) untuk menjelaskan perubahan pada variabel endogen. Dengan demikian, ketiga variabel eksogen yang digunakan dalam penelitian ini memberikan kontribusi yang tinggi dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan, sehingga model yang dibangun dapat dikatakan memiliki daya penjelas yang baik.

Hasil

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.055	-0.055	0.108	0.509	0.611
Inovasi Karyawan -> Kinerja Karyawan	0.321	0.334	0.142	2,261	0.024
Motivasi Intrinsik -> Kinerja Karyawan	0.625	0.583	0.168	3,715	0.000

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 3,0 (2026)

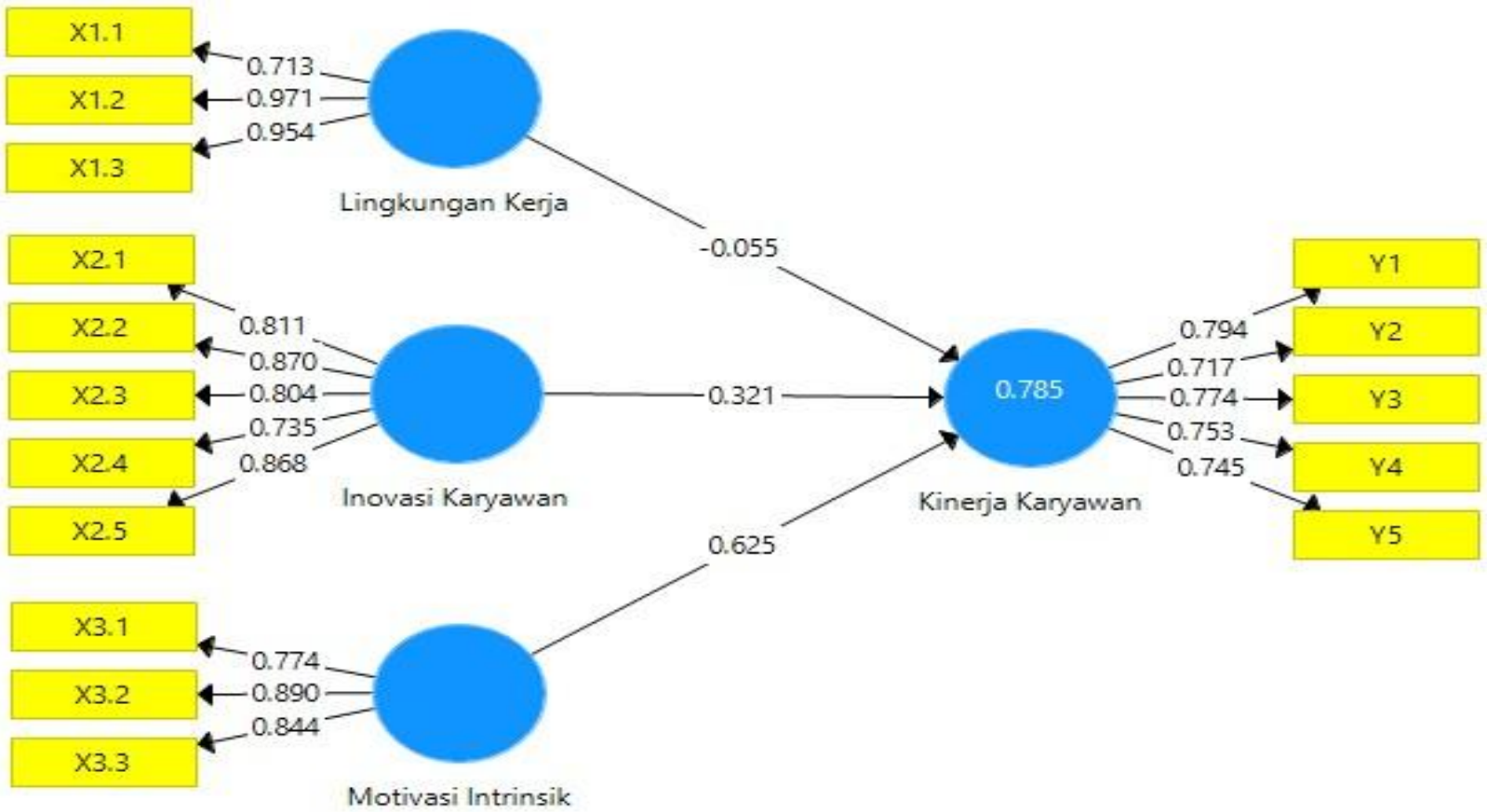
Hasil

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis path coefficient yang disajikan pada tabel sebelumnya, interpretasi hubungan antarvariabel dalam model penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak terbukti signifikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan melalui nilai original sample sebesar -0,055, nilai t-statistic sebesar 0,509, serta p-value sebesar 0,611. Nilai p-value yang berada di atas batas signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis pertama tidak memperoleh dukungan empiris. Meskipun arah koefisien jalur menunjukkan hubungan negatif, pengaruh yang dihasilkan belum memiliki kekuatan statistik yang memadai untuk menjelaskan perubahan pada Kinerja Karyawan.
- Inovasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan terbukti menunjukkan hubungan positif signifikan. Berbeda dengan variabel sebelumnya, hasil pengujian membuktikan bahwa Inovasi Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terlihat dari nilai original sample sebesar 0,321, t-statistic sebesar 2,261, dan p-value sebesar 0,024. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan dalam menciptakan, mengembangkan, serta menerapkan ide atau pendekatan baru dalam pekerjaan, maka semakin meningkat pula tingkat kinerja yang dihasilkan.
- Motivasi Intrinsik, yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan. Motivasi Intrinsik terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai original sample sebesar 0,625, t-statistic sebesar 3,715, serta p-value sebesar 0,000. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa dorongan internal yang berasal dari diri karyawan, seperti kepuasan dalam bekerja, keinginan berkembang, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas serta pencapaian kinerja karyawan.

.

Pembahasan



Gambar 2. *Bootstrapping Result*

Pembahasan

Pembahasan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kualitas lingkungan kerja belum menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemungkinan besar, kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti motivasi individu, kompetensi, sistem kerja, maupun gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam organisasi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kualitas lingkungan kerja belum menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemungkinan besar, kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti motivasi individu, kompetensi, sistem kerja, maupun gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian [46] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak selalu menjadi penentu utama kinerja apabila karyawan telah mampu beradaptasi dengan kondisi kerja yang ada. Meskipun demikian, organisasi tetap perlu menjaga kualitas lingkungan kerja agar aktivitas operasional berlangsung dengan nyaman serta mendukung produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan penelitian [15].

Pengaruh Inovasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini membuktikan bahwa Inovasi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemampuan untuk mengembangkan ide, memperbaiki metode kerja, dan menemukan solusi yang lebih efektif memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien. Penerapan inovasi juga mendorong peningkatan produktivitas sekaligus memperkuat kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Oleh sebab itu, organisasi perlu membangun budaya yang mendukung kreativitas dan memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan gagasan baru. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian [20] dan [18]. yang menunjukkan bahwa perilaku inovatif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, Motivasi Intrinsik diketahui menjadi variabel yang memiliki peran paling kuat dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Faktor internal yang melekat pada diri karyawan, seperti dorongan untuk mencapai keberhasilan, kesadaran terhadap tanggung jawab, serta rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, mampu mendorong individu untuk memberikan kinerja terbaiknya tanpa sepenuhnya bergantung pada faktor penghargaan dari luar. Keadaan tersebut dapat memperkuat komitmen, meningkatkan keaktifan dalam bekerja, serta mendorong keseriusan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan [21] dan [6] yang menjelaskan bahwa motivasi intrinsik memiliki peranan strategis dalam mendorong produktivitas dan pencapaian kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun kondisi kerja yang dapat menumbuhkan motivasi internal karyawan, seperti memberikan ruang pengembangan kompetensi, mengapresiasi pencapaian kerja, serta menyediakan pekerjaan yang mampu memberikan makna dan kepuasan bagi karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 50 karyawan CV. Trijaya Sidoarjo melalui pendekatan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM), diperoleh kesimpulan bahwa Inovasi Karyawan dan Motivasi Intrinsik terbukti memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sementara Lingkungan Kerja belum menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dari ketiga variabel eksogen yang dianalisis, Motivasi Intrinsik menjadi variabel dengan kontribusi pengaruh terbesar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor pendorong yang berasal dari dalam diri individu memiliki peranan yang lebih kuat dibandingkan kondisi lingkungan kerja dalam membentuk pencapaian kinerja. Selain itu, hasil evaluasi model menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,785, yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja, Inovasi Karyawan, dan Motivasi Intrinsik secara simultan mampu menjelaskan sebesar 78,5% perubahan pada Kinerja Karyawan. Adapun sebesar 21,5% lainnya dipengaruhi oleh berbagai faktor di luar model penelitian yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Temuan penelitian ini memberikan implikasi bagi perusahaan untuk lebih mengoptimalkan strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya melalui penguatan motivasi internal karyawan dan penciptaan budaya kerja yang mendukung inovasi. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pemberian ruang pengembangan kemampuan, penghargaan terhadap hasil kerja, serta peningkatan keterlibatan karyawan dalam kegiatan evaluasi, perbaikan, maupun pengambilan keputusan organisasi. Untuk penelitian berikutnya, disarankan agar mempertimbangkan variabel tambahan seperti kompensasi, kepemimpinan, kompetensi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi guna memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai berbagai faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan puji syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga artikel ini dapat diselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih disampaikan kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, khususnya Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen, atas dukungan akademik dan fasilitas yang telah diberikan selama pelaksanaan penelitian. Apresiasi juga diberikan kepada dosen pembimbing dan dosen penguji atas arahan, masukan, serta saran yang membangun sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Selain itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, selama proses penyusunan artikel ini..


UMSIDA
DARI SINI PENCERAHAN BERSEMI