# Perpustakaan Umsida

## Artikel Ilmiah_Yusril-1.pdf

RIZKI

Kampus 3

Perpustakaan

### Document Details

**Submission ID**
trn:oid:::1:3616324443

**Submission Date**
Jul 24, 2026, 9:00 AM GMT+7

**Download Date**
Jul 24, 2026, 9:22 AM GMT+7

**File Name**
Artikel_Ilmiah_Yusril-1.pdf

**File Size**
502.0 KB

16 Pages

8,489 Words

56,868 Characters

# 18% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

## Filtered from the Report

- Small Matches (less than 10 words)

## Top Sources

14% Internet sources
11% Publications
12% Submitted works (Student Papers)

## Integrity Flags

**1 Integrity Flag for Review**

**Hidden Text**
12 suspect characters on 2 pages
Text is altered to blend into the white background of the document.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

## Top Sources

14% Internet sources
11% Publications
12% Submitted works (Student Papers)

## Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

| | | |
|---|---|---|
| 1 | Internet | |
| etd.uinsyahada.ac.id | | <1% |
| 2 | Student papers | |
| Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur | | <1% |
| 3 | Internet | |
| permana.upstegal.ac.id | | <1% |
| 4 | Student papers | |
| Universitas Negeri Jakarta | | <1% |
| 5 | Internet | |
| jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id | | <1% |
| 6 | Internet | |
| archive.umsida.ac.id | | <1% |
| 7 | Student papers | |
| Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia II | | <1% |
| 8 | Publication | |
| Misti Hariasih, Bagus Tegar Tinanto, Lilik Indayani. "Brand Image, Service Quality... | | <1% |
| 9 | Publication | |
| Moh. Luthfi Zidni, Vera Firdaus. "Leadership Discipline and Motivation Patterns in... | | <1% |
| 10 | Internet | |
| journalpustaka.com | | <1% |
| 11 | Internet | |
| dspace.uii.ac.id | | <1% |

12 Student papers
Universitas Negeri Yogyakarta <1%

13 Student papers
Universitas Pendidikan Ganesha <1%

14 Student papers
UPN Veteran Yogyakarta <1%

15 Internet
jurnal.jomparnd.com <1%

16 Student papers
Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia <1%

17 Internet
openlibrary.telkomuniversity.ac.id <1%

18 Student papers
Ankara University <1%

19 Student papers
Binus University International <1%

20 Student papers
Universitas Andalas <1%

21 Internet
ojs.indopublishing.or.id <1%

22 Internet
jurnal.kolibi.org <1%

23 Internet
lib.ibs.ac.id <1%

24 Internet
eprints.upj.ac.id <1%

25 Publication
Arie Pradina Putri. "Peran Self-Control dalam Memoderasi Literasi Laporan Keuan... <1%

| | | |
|---|---|---|
| 26 | Student papers | |
| IAIN Pontianak | | <1% |
| 27 | Student papers | |
| Syntax Corporation | | <1% |
| 28 | Publication | |
| Cahya Izati Adiani, Nyoman Sri Manik Parasari, Putu Ayu Titha Paramita Pika, Put... | | <1% |
| 29 | Student papers | |
| Universitas PGRI Semarang | | <1% |
| 30 | Internet | |
| eprints.pancabudi.ac.id | | <1% |
| 31 | Internet | |
| repository.uinsaizu.ac.id | | <1% |
| 32 | Student papers | |
| Universitas Muria Kudus | | <1% |
| 33 | Internet | |
| journal.uc.ac.id | | <1% |
| 34 | Internet | |
| ojs.uph.edu | | <1% |
| 35 | Internet | |
| repo.darmajaya.ac.id | | <1% |
| 36 | Student papers | |
| undira | | <1% |
| 37 | Student papers | |
| Universitas Brawijaya | | <1% |
| 38 | Student papers | |
| Universitas Sangga Buana YPKP | | <1% |
| 39 | Internet | |
| ejurnal.undhi.ac.id | | <1% |

40 Internet
etd.repository.ugm.ac.id <1%

41 Internet
jurnal.syntaxliterate.co.id <1%

42 Internet
www.pertamina.com <1%

43 Student papers
Library <1%

44 Publication
Marissa Isabella Pardede, Siti Normi, Mislan Sihite. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kom... <1%

45 Student papers
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia <1%

46 Student papers
Universitas Putera Batam <1%

47 Publication
Vincentius Ivan Irdianta, Endang Rusdianti, Wyati Saddewisasi. "PENINGKATAN ... <1%

48 Internet
clok.uclan.ac.uk <1%

49 Internet
iltek.ft-uim.ac.id <1%

50 Internet
journal.stiem.ac.id <1%

51 Internet
prosiding.aritekin.or.id <1%

52 Internet
repository.umsu.ac.id <1%

53 Internet
123dok.com <1%

| | | |
|---|---|---|
| 54 | Publication | Natasya Ruby, Wawan Prahiawan. "PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMUNIKASI IN... <1% |
| 55 | Student papers | Perpustakaan <1% |
| 56 | Student papers | Universitas Negeri Surabaya <1% |
| 57 | Internet | journal.ipm2kpe.or.id <1% |
| 58 | Internet | repository.unissula.ac.id <1% |
| 59 | Internet | repository.untag-sby.ac.id <1% |
| 60 | Publication | Jamaliah Anggraeni, Marifatul Hikmah. "Pengaruh Perceived Usefulness, Perceiv... <1% |
| 61 | Student papers | STIE Mahardhika <1% |
| 62 | Publication | Shanti Ramdhani, Dian Indiyati. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI ... <1% |
| 63 | Student papers | Yonkers High School <1% |
| 64 | Publication | Yuniar Astuti, Vera Firdaus, Dewi Andriani. "Manajemen Perubahan, Keterlibatan ... <1% |
| 65 | Internet | journal.yrpipku.com <1% |
| 66 | Internet | repository.radenfatah.ac.id <1% |
| 67 | Internet | repository.stie-mce.ac.id <1% |

68 Internet

sultanist.ac.id <1%

69 Publication

Ahyar Junaedi, Andykha Mujizatryo, Jaemi Wahyudi. "Membangun Kepercayaan D... <1%

70 Publication

Anna Riana, Nina Nina, Rindu Rindu. "Beban Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Lingk... <1%

71 Publication

Asti Pramudita Aryani Aryani, Parlagutan Silitonga. "Kualitas Produk, Persepsi Ha... <1%

72 Publication

Elsa Safitri Siadari, Feby Aulia Safrin. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Burno... <1%

73 Publication

Nur Laely Hamzah, Adya Hermawati, Choirul Anam. "Pengaruh Pelatihan dan Qu... <1%

74 Publication

Sri Asmirani. "Analisis Perilaku Konsumen Dalam Pembelian Produk Kencantikan ... <1%

75 Publication

Tria Rizki Ananda. "PENGARUH DESAIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PA... <1%

76 Internet

digilib.iain-jember.ac.id <1%

77 Internet

dinastirev.org <1%

78 Internet

eprints.uniska-bjm.ac.id <1%

79 Internet

etheses.uin-malang.ac.id <1%

80 Internet

journal-laaroiba.com <1%

81 Internet

jurnal.uns.ac.id <1%

82 Internet

ojs.cahayamandalika.com <1%

83 Internet

scholar.unand.ac.id <1%

84 Internet

text-id.123dok.com <1%

85 Internet

www.coursehero.com <1%

86 Internet

www.scribd.com <1%

# Analysis of the Work Environment, Employe Innovation, and Intrinsic Motivation on Employe Performance at CV. Trijaya Sidoarjo
# [Analisis Lingkungan Kerja, Inovasi Karyawan, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Trijaya Sidoarjo]

Moch. Yusril Umam[1)], Supardi[2)], Sumartik[3)]

[1)] Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
[2)] Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
[3)] Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
*Email Penulis Korespondensi: supardi@umsida.ac.id

***Abstract***. *This study looks at how the work environment, employee innovation, and internal motivation affect how well employees perform at CV. Trijaya Sidoarjo. The study uses a quantitative method that looks at cause and effect, and it includes 50 employees who were selected using a total sampling method. Data was gathered using a questionnaire that included a Likert scale and was analyzed with Partial Least Square (PLS) using the SmartPLS 3.0 software. The study shows that when employees are innovative and motivated from within, it makes a positive and important difference in how well they perform.However, the work environment doesn't have a major impact on how well employees perform. Intrinsic motivation is the factor that has the strongest effect on helping employees perform better. The R-Square value of 0.785 shows that the work environment, employee innovation, and intrinsic motivation together explain 78.5% of employee performance, and the remaining part is affected by other factors not included in this study. The unique part of this study is that it looks at all three variables together in a medium-sized food industry that is growing and needs more production.This gives new real-world evidence showing how important the employees' own qualities are compared to the workplace conditions when it comes to improving performance. This research shows that companies should focus on boosting employees' internal drive and create an environment that supports innovation.They can do this by offering chances to learn and grow, recognizing and rewarding good work, and giving staff a say in important decisions.This approach can help improve performance in a lasting and meaningful way.*

***Keywords*** *- Work Environment, Employee Innovation, Intrinsic Motivation, Employee Performance, Human Resource Management.*

***Abstrak***. *Studi ini meneliti bagaimana lingkungan kerja, inovasi karyawan, dan motivasi internal memengaruhi kinerja karyawan di CV. Trijaya Sidoarjo. Studi ini menggunakan metode kuantitatif yang meneliti sebab dan akibat, dan melibatkan 50 karyawan yang dipilih menggunakan metode pengambilan sampel total. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang mencakup skala Likert dan dianalisis dengan Partial Least Square (PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Studi ini menunjukkan bahwa ketika karyawan inovatif dan termotivasi dari dalam, hal itu membuat perbedaan positif dan penting dalam kinerja mereka. Namun, lingkungan kerja tidak memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Motivasi intrinsik adalah faktor yang memiliki pengaruh terkuat dalam membantu karyawan berkinerja lebih baik. Nilai R-Square sebesar 0,785 menunjukkan bahwa lingkungan kerja, inovasi karyawan, dan motivasi intrinsik secara bersama-sama menjelaskan 78,5% kinerja karyawan, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam studi ini. Keunikan dari penelitian ini adalah bahwa penelitian ini mengkaji ketiga variabel tersebut secara bersamaan dalam industri makanan berukuran sedang yang sedang berkembang dan membutuhkan peningkatan produksi. Hal ini memberikan bukti nyata yang menunjukkan betapa pentingnya kualitas internal karyawan dibandingkan dengan kondisi tempat kerja dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan harus fokus pada peningkatan motivasi internal karyawan dan menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi. Mereka dapat melakukan ini dengan menawarkan kesempatan untuk belajar dan berkembang, mengakui dan menghargai kerja keras, serta memberikan kesempatan kepada staf untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan penting. Pendekatan ini dapat membantu meningkatkan kinerja secara berkelanjutan dan bermakna.*

***Kata Kunci*** *- Lingkungan Kerja, Inovasi Karyawan, Motivasi Intrinsik, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia.*

# I. 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]. Pencapaian performa tenaga kerja menjadi cermin keberhasilan dalam mengatur sumber daya manusia (SDM) dilihat melalui performa tenaga kerja dalam menjalankan tanggung jawabnya yang menunjukkan efektivitas tinggi. Kinerja adalah pencapaian hasil pekerjaan, baik dilihat dari tingkat keunggulan maupun jumlah pekerjaan yang searah mengenai tanggung jawab serta tugas yang telah diberikan[2]. Kinerja tidak melulu berkecimpung pada menyelesaikan tugas, tetapi juga sebagai gambaran perilaku nyata dalam tujuan mencapai target organisasi [3]. Sektor yang saat ini mengalami pertumbuhan signifikan salah satunya adalah industri makanan dan kuliner, khususnya pada usaha skala kecil dan menengah. Meningkatnya jumlah pelaku usaha di sektor ini menyebabkan persaingan menjadi semakin kompetitif, terutama dalam hal kualitas produk, kecepatan produksi, serta kemampuan dalam memenuhi permintaan konsumen secara konsisten. Dalam kondisi tersebut, perusahaan bukan hanya dituntut unggul dari sisi produk, tetapi juga harusnya mumpuni secara optimal dalam mengurus sumber daya insani yang ada. Hal ini dikarenakan keberhasilan operasional dalam industri kuliner sangat bergantung pada kinerja karyawan yang terlibat langsung dalam proses produksi. Oleh karena itu, permasalahan kinerja karyawan menjadi isu yang penting untuk dikaji dalam konteks industri kuliner yang dinamis dan kompetitif.

Berkaitan dengan kondisi tersebut, diperlukan pemahaman mengenai komponen yang mendorong kinerja karyawan, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, inovasi karyawan, dan motivasi intrinsik. Lingkungan kerja yang menunjang dapat menciptakan kenyamanan kerja sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan [4]. Inovasi karyawan berperan dalam meningkatkan efektivitas proses kerja serta kemampuan perusahaan dalam beradaptasi terhadap perubahan permintaan pasar [5]. Sementara itu, motivasi intrinsik menjadi faktor penting yang menunjang karyawan untuk bekerja secara optimal berdasarkan dorongan dari dalam diri, diantaranya, rasa tanggung jawab, kepuasan kerja, dan kebanggaan terhadap pekerjaan [6]. Dengan demikian, ketiga faktor tersebut memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada industri kuliner yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan konsistensi hasil kerja. Penelitian mengenai lingkungan kerja, inovasi karyawan, dan motivasi intrinsik menjadi relevan dalam industri kuliner karena karakteristik pekerjaan yang cenderung bersifat operasional, berulang, serta memiliki tekanan target produksi yang tinggi. Lingkungan kerja yang tidak kondusif berpotensi menurunkan rasa aman dan efisiensi kerja karyawan. Di sisi lain, inovasi karyawan diperlukan untuk meningkatkan efektivitas proses produksi serta mengatasi keterbatasan sumber daya. Selain itu, motivasi intrinsik menjadi faktor penting dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan, terutama ketika perusahaan menghadapi peningkatan beban kerja. Oleh karena itu, ketiga variabel tersebut memiliki peran strategis dalam menentukan tingkat kinerja karyawan dalam industri kuliner.

Sumber daya manusia(SDM) menjadi komponen yang menentukan keberhasilan organisasi, karena berperan dalam menggerakkan aktivitas keseluruhan operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu Memfokuskan perhatian pada sejumlah aspek yang berkaitan dengan pengelolaan karyawan, seperti pemberian kesempatan untuk berkembang, pengakuan atas kontribusi kerja, serta sistem penghargaan yang adil. Selain itu, perusahaan juga perlu membangun lingkungan kerja yang mampu mendorong pegawai untuk berkontribusi optimal. Upaya tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, baik yang berasal dari dalam (*intrinsik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*), sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Dalam praktiknya, perusahaan yang mampu mengelola lingkungan kerja dan mendorong inovasi karyawan cenderung memiliki kinerja yang jauh lebih baik. Hal ini dapat dilihat pada berbagai perusahaan yang menempatkan pengelolaan sumber daya manusia sebagai prioritas dalam strategi bisnisnya [7]. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh aspek teknis, tetapi juga oleh aspek psikologis dan lingkungan kerja yang menunjang. [8]. Fenomena tersebut juga tercermin pada kondisi empiris yang terjadi di CV. Trijaya Sidoarjo. Perusahaan ini bergerak di bidang produksi makanan dan mengalami peningkatan jumlah pesanan dari waktu ke waktu. Namun demikian, peningkatan jumlah pesanan tersebut tidak sepenuhnya diimbangi dengan peningkatan output yang dihasilkan oleh karyawan. Kondisi kinerja karyawan di CV. Trijaya Sidoarjo dapat dilihat dari data jumlah pesanan dan output produk yang diselesaikan karyawan selama periode Januari hingga Juni 2025.

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)

Berdasarkan Tabel 1, 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 ini 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. Selain penurunan persentase output, jumlah karyawan yang mampu mencapai target juga menunjukkan tren menurun dari waktu ke waktu. Dengan jumlah total karyawan yang relatif tetap, peningkatan target produksi menyebabkan semakin sedikit karyawan yang mampu memenuhi tolok ukur yang diberlakukan perusahaan. Hal ini memperlihatkan bahwa meningkatnya beban kerja tidak diimbangi dengan meningkatnya kapasitas atau efektivitas kerja karyawan. Kondisi tersebut mengilustrasikan adanya permasalahan dalam pengelolaan modal manusia (*human capital*) yang dapat berkaitan dengan lingkungan kerja, tingkat inovasi, maupun motivasi intrinsik karyawan dalam menjalankan tugasnya. Target produksi perusahaan berpotensi sulit dicapai dan daya saing perusahaan dapat menurun apabila kondisi tersebut terus berlangsung.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara target yang ditetapkan perusahaan dengan kemampuan aktual karyawan dalam memenuhi target produksi. Permasalahan ini diduga tidak semata-mata disebabkan oleh suatu elemen teknis, tapi juga berkaitan dengan lingkungan kerja, inovasi karyawan, serta motivasi intrinsik [9][10]. Lingkungan kerja dipilih sebagai variabel independen pertama Hal ini disebabkan oleh cakupannya yang meliputi aspek fisik serta nonfisik yang berpengaruh langsung terhadap kenyamanan., keselamatan, dan semangat kerja karyawan. Peningkatan konsentrasi dan efektivitas kerja karyawan diyakini dapat diwujudkan melalui lingkungan tempat kerja yang aman, nyaman, serta mendorong interaksi kerja yang positif.[11]. Inovasi karyawan dipilih sebagai variabel kedua karena berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menciptakan ide baru, memperbaiki metode kerja, serta menemukan solusi yang lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan. Inovasi menjadi faktor penting dalam menghadapi tuntutan kerja yang semakin meningkat [12]. Selanjutnya, motivasi intrinsik dipilih sebagai variabel ketiga karena Perilaku kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan dipengaruhi secara kuat oleh motivasi yang berasal dari diri sendiri, seperti kepuasan kerja, rasa tanggung jawab, dan kebanggaan terhadap pekerjaan. [13].

Sejauh ini, penelitian-penelitian yang ada memberikan kesimpulan yang berbeda mengenai bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa penelitian [14] dan [15] Lingkungan kerja memainkan peran positif dan penting dalam membantu karyawan mencapai tujuan kinerja mereka. Namun, studi lain [16] dan [17] Lingkungan kerja tidak memainkan peran utama dalam seberapa baik kinerja karyawan. Hasil yang berbeda menunjukkan bahwa tidak ada kesepakatan yang jelas tentang bagaimana lingkungan kerja memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Hasil serupa juga diamati pada variabel inovasi karyawan. [18] dan [19] Pernyataan tersebut mengatakan bahwa ketika karyawan mengemukakan ide-ide baru, hal itu membantu mereka berkinerja lebih baik di tempat kerja. Sebaliknya, penelitian [20] Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa ketika karyawan mengemukakan ide-ide baru, hal itu tidak memengaruhi seberapa baik kinerja mereka dalam pekerjaan. Jadi, penelitian tentang bagaimana inovasi karyawan memengaruhi kinerja mereka masih menunjukkan hasil yang beragam. Pada variabel motivasi intrinsik, penelitian [21] dan [22] Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang jelas dan penting terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian [23] Studi tersebut menemukan bahwa memiliki dorongan internal yang kuat justru berdampak buruk pada kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi internal dan kinerja karyawan tidak selalu sama.

Berdasarkan berbagai temuan penelitian, tampaknya masih ada beberapa area yang membutuhkan studi lebih lanjut (*research gap*) berupa inkonsistensi hasil mengenai pengaruh lingkungan kerja, inovasi karyawan, dan motivasi *intrinsik* terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada CV. Trijaya Sidoarjo. Penelitian ini penting karena beberapa studi menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan studi lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak selalu konsisten akibat adanya faktor psikologis, kreativitas individu, serta karakteristik karyawan yang turut memengaruhi kinerja. Selain itu, inovasi karyawan sering kali dianggap sebagai kunci keunggulan kompetitif, tetapi dalam praktiknya, tidak semua perusahaan mampu mendorong budaya inovatif yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Hal serupa juga

terjadi pada variabel motivasi intrinsik, di mana beberapa penelitian menemukan adanya hubungan positif dengan kinerja, sementara yang lain tidak menemukan pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, peneliti merasa perlu melakukan kajian ulang untuk mengeksplorasi lebih dalam apakah Lingkungan Kerja, Inovasi Karyawan, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Trijaya Sidoarjo. Adanya ketidaksesuaian hasil dari penelitian terdahulu (evidence gap) menjadi dasar dilakukannya penelitian ini, dengan harapan dapat memberikan pembaruan empiris dan memperkaya literatur terkait manajemen sumber daya manusia [24], Kondisi tersebut mengindikasikan adanya ketidakselarasan antara fenomena yang terjadi di lapangan dengan hasil penelitian terdahulu. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji kembali hubungan antarvariabel, mengingat masih ditemukannya inkonsistensi pada hasil penelitian sebelumnya.

Pemilihan CV. Trijaya Sidoarjo sebagai objek penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan ini merepresentasikan karakteristik usaha kuliner skala menengah yang sedang berkembang dan menghadapi dinamika permintaan pasar yang fluktuatif. Selain itu, adanya data empiris yang menunjukkan penurunan tingkat pencapaian output meskipun jumlah pesanan meningkat menjadi alasan utama pemilihan objek penelitian ini. Dibandingkan dengan perusahaan lain, CV. Trijaya Sidoarjo memiliki permasalahan yang lebih spesifik terkait kinerja karyawan, sehingga dinilai relevan untuk dianalisis dalam kaitannya dengan variabel lingkungan kerja, inovasi karyawan, dan motivasi intrinsik.

Berdasarkan latar belakang naskah di atas maka peneliti akan melakukan penelitian secara detail dengan judul: **"Analisis Lingkungan Kerja, Inovasi Karyawan, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Trijaya Sidoarjo".**

**Rumusan Masalah:**

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

**Pertanyaan Penelitian**

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Trijaya Sidoarjo?
2. Apakah inovasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Trijaya Sidoarjo?
3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Trijaya Sidoarjo?

**Kategori SDGs:**

Penelitian ini memiliki keterkaitan dengan implementasi Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals/SDGs), terutama tujuan ke-8 tentang Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi yang menitikberatkan pada terciptanya pertumbuhan ekonomi yang inklusif, produktif, dan berkelanjutan. Upaya peningkatan produktivitas, kreativitas, serta efisiensi karyawan yang menjadi fokus penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas angkatan kerja, memperluas akses terhadap pekerjaan yang layak, serta mendorong terciptanya kesempatan kerja yang setara sebagai bagian dari upaya mendukung pembangunan ekonomi yang berkelanjutan.

## II. LITERATUR REVIEW

Penelitian ini menggunakan Social Exchange Theory (SET) sebagai landasan konsep utama dalam penelitian ini Teori ini menjelaskan keterkaitan antara.hubungan sosial dan perilaku individu dalam organisasi, terbentuk sebagai konsekuensi dari proses pertukaran sumber daya, baik yang bersifat material maupunpsikologis, antara individu dan organisasi [25]. Teori Pertukaran Sosial menjelaskan hubungan sosial sebagai rangkaian interaksi sukarela antara pihak-pihak yang saling memberikan manfaat dengan harapan timbal balik berupa ketidakseimbangan atau dukungan [26]. Dalam kajian organisasi, teori ini menunjukkan bahwa ketika organisasi memberikan dukungan dan penghargaan kepada karyawan, karyawan cenderung menunjukkan Bentuk respons positif tercermin dari komitmen yang semakin kuat dan kinerja yang semakin optimal karena norma timbal balik yang terjadi. Dalam konteks hubungan kerja, karyawan cenderung menunjukkan perilaku kerja yang positif ketika mereka memersepsikan adanya perlakuan yang adil serta keseimbangan antara kontribusi yang diberikan dan ketidakseimbangan yang diterima. Sebaliknya, kekeliruan atau perubahan dalam nilai pertukaran tersebut berpotensi menurunkan tingkat motivasi dan kinerja karyawan.

**Kinerja karyawan (Y)**

Kinerja karyawan merupakan ukuran kesuksesan individu dalam merampungkan pekerjaan sesuai dengan beban tugas yang diberikan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi [27]. Kinerja karyawan dapat optimal bukan sekadar pemenuhan tugas rutin, melainkan persepsi perilaku setiap individu sebagai kontribusi untuk mencapai cita-cita organisasi secara sah dan beretika [28]. Goal Setting Theory menerangkan bahwa tujuan kerja yang jelas, spesifik, dan menantang mampu mengoptimalkan motivasi juga kinerja individu [29]. Karyawan yang memahami target kerja dan standar pencapaian yang telah ditetapkan organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, baik dari segu kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Kejelasan tujuan kerja juga mendorong peningkatan disiplin, tanggung jawab, serta kerja sama dalam menjalankan tugas sehingga tujuan

organisasi dapat efektif tercapaiKinerja karyawan adalah tentang hasil yang diperoleh seseorang dari mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tingkat kinerja tersebut dievaluasi dengan membandingkan hasil kerja terhadap tolok ukur, target, atau ketentuan yang telah telah dirumuskan dan disetujui sebelumnya[30]. Dengan demikian, kinerja tidak terbatas pada pencapaian hasil akhir, tetapi juga mencerminkan proses pelaksanaan pekerjaan.. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan meliputi [31] :

1. Kualitas kerja: Kemampuan seorang karyawan untuk menghasilkan karya yang memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Kuantitas kerja: Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pekerja berdasarkan tujuan mereka dalam jangka waktu tertentu.
3. Ketepatan waktu : kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditetapkan sehingga mendukung efektivitas operasional.
4. Kehadiran : tingkat disiplin karyawan dalam memenuhi kewajiban kerja yang berkontribusi terhadap kelancaran aktivitas organisasi.
5. Kemampuan kerjasama : Kemampuan untuk bekerja sama berarti seberapa baik seorang karyawan dapat bergabung dengan orang lain dalam tim untuk mencapai tujuan perusahaan.

**Lingkungan Kerja (X1)**

Lingkungan Kerja menggambarkan kondisi secara komprehensif dan situasi di sekitar tempat bekerja yang dapat menunjang kenyamanan, motivasi, juga kemampuan pegawai dalam upaya mengoptimalkan produktivitas dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan Kerja merupakan aspek esensial karena secara langsung memengaruhi kenyamanan psikologis, konsentrasi, dan semangat kerja pegawai [32]. Faktor ini mencakup unsur fisik seperti penataan ruang, penerangan, suhu udara, serta faktor nonfisik yang mencakup hubungan antarpegawai, dukungan atasan, dan suasana kerja yang harmonis [33]. Lingkungan kerja dalam penelitian ini dijelaskan menggunakan Teori Dua Faktor yang dikemukakan [34]. Gagasan ini memisahkan faktor-faktor yang memengaruhi pekerjaan menjadi dua jenis: faktor motivasi dan faktor higienis. Lingkungan kerja, termasuk kondisi fisik tempat kerja, hubungan antar rekan kerja, dan fasilitas pendukung kerja, dianggap sebagai faktor higienis. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan ketidakbahagiaan di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat menurunkan kinerja karyawan. Memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan baik membantu karyawan merasa lebih stabil secara mental, yang pada gilirannya membantu mereka berkinerja maksimal. Penelitian menunjukkan bahwa memiliki lingkungan kerja yang positif dapat membantu karyawan berkinerja lebih baik. [35]. Kesimpulan berbagai studi juga menegaskan bahwa suasana kerja yang kondusif, aman, serta suportif dapat menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan fokus, dan produktivitas pegawai secara berkelanjutan [36]. Dengan demikian, pengelolaan Lingkungan Kerja yang efektif melalui peningkatan fasilitas, kenyamanan ruang kerja, serta dukungan sosial yang merupakan strategi penting bagi organisasi sebagai upaya mewujudkan peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik membantu karyawan berkinerja lebih baik dan lebih efektif. Bekerja di lingkungan yang nyaman membantu karyawan tetap fokus, bekerja lebih efisien, dan menyelesaikan tugas dengan lebih baik, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja keseluruhan yang lebih baik. [37]. Dengan demikian, lingkungan kerja berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Adapun indikator yang digunakan untuk Pengukuran lingkungan kerja dilakukan sebagai berikut [38]:

1. Suasana kerja: Suasana kerja: kondisi lingkungan yang tercipta di tempat kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja: berinteraksi dankomunikasi antara karyawan dalam suatu organisasi.
3. Tersedianya fasilitas kerja: kualitas sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan

**Inovasi Karyawan (X2)**

apabilitas yang dimiliki karyawan dalam mengembangkan gagasan baru dan memperbaiki sistem kerja yang telah diterapkan merupakan wujud dari inovasi karyawan. Konsep inovasi tidak terbatas pada pengembangan produk baru, melainkan juga meliputi upaya menemukan metode kerja yang lebih efisien dan efektif. Karyawan kreatif dengan ide-ide inovatif cenderung terlibat dengan teknologi terbaru dan proses organisasi yang dibutuhkan untuk kelangsungan hidup perusahaan [39]. Penerapan inovasi di lingkungan kerja berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi dan efektivitas karyawan, sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih optimal dan produktif [7]. 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 [40]. Karyawan yang memiliki kreativitas tinggi, keterampilan yang memadai, serta dorongan internal yang kuat cenderung mampu menghasilkan ide-ide baru dan menerapkannya secara efektif dalam pekerjaan. Inovasi yang muncul dari individu berkontribusi langsung terhadap peningkatan efisiensi kerja dan kualitas hasil kerja, sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur inovasi karyawan adalah sebagai berikut [41]:

1. Kreativitas: apabilitas individu dalam menghasilkan dan mengembangkan ide, gagasan, maupun solusi baru yang memberikan nilai tambah bagi pelaksanaan pekerjaan.
2. Gairah: tingkat semangat, antusiasme, dan dorongan internal karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Keahlian: kompetensi teknis karyawan ditunjukkan melalui kemampuan dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas serta memenuhi tanggung jawab kerja.
4. Gaya berfikir: cara individu dalam memproses informasi, mengambil keputusan, dan menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan.

5. Psikografi: karakteristik psikologis karyawan yang mencerminkan sikap, minat, nilai, dan kepribadian dalam bekerja

**Motivasi Intrinsik (X3)**

Motivasi intrinsik adalah ketika seseorang ingin melakukan sesuatu dengan baik karena mereka merasa hal itu menyenangkan dan memuaskan, bukan karena mereka diberi penghargaan atau dipaksa. Studi sebelumnya telah menjelaskan motivasi intrinsik sebagai keinginan pribadi untuk melakukan sesuatu karena orang tersebut menikmatinya, menganggapnya menarik, merasa tertantang, atau merasa senang melakukannya, alih-alih melakukannya hanya untuk mendapatkan penghargaan dari luar. [42]. Motivasi intrinsik karyawan dalam mengembangkan keahlian akan sangat berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja karyawan [43]. Motivasi yang kuat dari dalam diri seseorang secara alami meningkatkan inisiatif, fokus, dan ketekunan seseorang, yang pada akhirnya akan membuahkan hasil akhir kinerja yang lebih baik dalam hal kuantitas juga kualitas. Motivasi intrinsik dalam penelitian ini menggunakan penjelasan *Self-Determination Theory* yang dikembangkan. Teori ini menjelaskan bahwa motivasi intrinsik timbul ketika individu memenuhi kebutuhan psikologis dasar, yaitu kompetensi, otonomi, dan keterhubungan sosial [44]. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik akan bekerja karena adanya minat, kepuasan, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, bukan semata-mata karena ketidakseimbangan eksternal. Motivasi intrinsik yang tinggi mendorong keterlibatan kerja yang lebih kuat, ketekunan dalam menyelesaikan tugas, serta peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut. [45]:

1. Kebutuhan: Pelaksanaan suatu aktivitas oleh seseorang dipengaruhi oleh adanya kebutuhan yang mendasarinya.
2. Harapan: Motivasi individu didorong oleh harapan untuk memperoleh kepuasan diri. Keberhasilan yang dicapai serta meningkatnya penghargaan terhadap diri sendiri menjadi faktor pendorong dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Minat: Minat mencerminkan adanya ketertarikan individu terhadap suatu hal yang disertai keinginan untuk terlibat di dalamnya tanpa adanya unsur paksaan.

**Hubungan Antar Variabel Hubungan Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Psikologi organisasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki bagian fisik dan mental. Bagian fisik meliputi hal-hal seperti pencahayaan, kebersihan tempat kerja, dan alat-alat yang digunakan orang untuk melakukan pekerjaan mereka. Bagian mental melibatkan seberapa baik karyawan bergaul satu sama lain dan seberapa banyak dukungan yang mereka dapatkan dari atasan mereka. Faktor-faktor ini dapat memengaruhi seberapa baik orang bekerja dan seberapa nyaman perasaan mereka saat melakukan tugas-tugas mereka. [46]. Lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi dalam menurunkan tingkat stres karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat motivasi untuk mencapai target pekerjaan. Penelitian empiris turut menunjukkan hubungan ini. Studi [14] Ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan akademik. Lingkungan kerja yang baik membantu meningkatkan produktivitas karyawan karena menyediakan suasana yang mendukung dan mendorong untuk bekerja. Selain itu, temuan penelitian [15] Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang baik dan penting terhadap seberapa baik kinerja karyawan dalam lingkungan akademik. Jadi, semakin baik lingkungan kerja, semakin baik pula kinerja karyawan..

**$H_1$ : Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.**

**Hubungan Inovasi Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Inovasi karyawan mengacu pada kemampuan individu untuk menghasilkan ide baru, memperbaiki proses kerja, dan menerapkan solusi kreatif atas tantangan pekerjaan [19]. Karyawan yang inovatif biasanya lebih adaptif terhadap perubahan, memiliki keterampilan problem solving yang tinggi, serta dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas output pekerjaan [20]. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara aspek inovatif dan kinerja. Studi terbaru menyimpulkan bahwa inovasi kerja memiliki relevansi yang kuat terhadap performa kerja individu, dimana karyawan yang menunjukkan perilaku inovatif cenderung memberikan kontribusi kinerja yang lebih baik dalam organisasi. Selaras dengan penelitian sebelumnya, temuan empiri [18] mengindikasikan bahwa inovasi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan karyawan dalam menghasilkan dan menerapkan ide-ide inovatif mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

**$H_2$ : Terdapat pengaruh positif antara inovasi karyawan terhadap kinerja karyawan.**

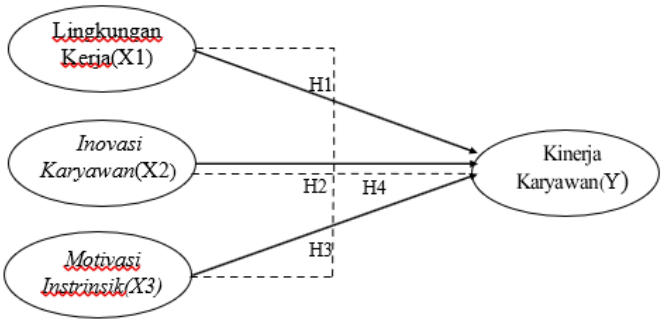
**Hubungan Motivasi Intrinsik (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Motivasi intrinsik mencerminkan dorongan internal yang mendorong individu untuk bekerja, yang didasari oleh kepuasan diri, tanggung jawab, dan keinginan dalam mencapai prestasi [23]. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik biasanya bekerja dengan komitmen tinggi, memiliki fokus terhadap kualitas hasil kerja, dan lebih bertanggung jawab dalam mencapai target yang ditetapkan. Penelitian terbaru juga memperkuat hubungan tersebut [15]. Dalam studi [21], Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan penting terhadap seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya. Orang yang memiliki motivasi tinggi dari dalam cenderung melakukan pekerjaan mereka lebih efektif dan lebih mungkin mengambil inisiatif. Lebih lanjut, artikel ilmiah [6] menjelaskan bahwa motivasi

intrinsik merupakan faktor penting yang secara langsung membantu meningkatkan kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja dan produktivitas yang lebih tinggi.

**$H_3$ : Terdapat pengaruh positif antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.**

**Kerangka Konseptual**




**Gambar 1**. Kerangka Konseptual

**Hipotesis:**

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.

## III. METODE

### JENIS PENELITIAN

Rancangan penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas untuk mengidentifikasi keterkaitan sebab-akibat di antara variabel yang dikaji [47]. Rancangan penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas untuk mengidentifikasi keterkaitan sebab-akibat di antara variabel yang dikaji [47]. Konstruk eksogen meliputi Lingkungan Kerja (X1), Inovasi Karyawan (X2), dan Motivasi Intrinsik (X3), sedangkan konstruk endogen direpresentasikan oleh Kinerja Karyawan (Y). Perolehan data dilakukan melalui distribusi kuesioner kepada responden sebagai sumber data utama. Masing-masing konstruk diterjemahkan ke dalam lima indikator yang disusun menjadi butir pernyataan, kemudian diukur menggunakan skala Likert lima tingkatan dengan rentang nilai 1 sebagai penilaian paling rendah hingga 5 sebagai penilaian paling tinggi. Sebagai pelengkap data empiris, penelitian ini turut memanfaatkan sumber sekunder berupa artikel ilmiah, buku referensi, serta publikasi akademik lain yang memiliki keterkaitan dengan fokus penelitian. Seluruh informasi yang berhasil dihimpun selanjutnya diproses menggunakan pendekatan *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* berbantuan aplikasi *SmartPLS* versi 3.0. Pemanfaatan teknik analisis tersebut didasarkan pada kemampuannya dalam mengevaluasi keterkaitan antarkonstruk secara bersamaan sekaligus menguji kesesuaian model penelitian secara komprehensif..

### POPULASI , SAMPEL DAN TEKNIK SAMPLING

Populasi merupakan keseluruhan unit analisis yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan kebutuhan penelitian dan dijadikan sebagai dasar dalam proses pengumpulan data untuk memperoleh kesimpulan penelitian [48]. Dalam konteks penelitian ini, populasi mencakup seluruh objek atau subjek yang dipilih peneliti guna memperoleh gambaran terkait hasil penelitian [49]. Pada penelitian ini, populasi berjumlah 50 karyawan CV. Trijaya Sidoarjo. Karena jumlah anggota populasi tidak terlalu besar, seluruh karyawan dilibatkan sebagai responden melalui penerapan teknik total sampling, dengan demikian, seluruh anggota populasi memiliki kesempatan yang setara untuk dijadikan sampel penelitian.

### TEKNIK ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan melalui penerapan metode *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* yang dijalankan menggunakan perangkat lunak *SmartPLS* versi 3.0. Metode *PLS-SEM* merupakan teknik analisis multivariat yang digunakan untuk mengevaluasi keterkaitan antar konstruk laten beserta indikator-indikator pembentuknya secara simultan, sehingga mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai hubungan dalam model penelitian [50]. Metode ini banyak digunakan pada penelitian yang melibatkan model konseptual dengan hubungan antarvariabel yang kompleks, jumlah indikator yang cukup banyak, serta ukuran sampel yang relatif terbatas. Selain itu, SmartPLS dipilih karena dapat menganalisis kelayakan model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) dalam satu tahapan analisis, sehingga memberikan hasil yang lebih efektif dan sesuai untuk penelitian pada bidang sosial, ekonomi, maupun manajemen [51]. Evaluasi terhadap *outer model* dilakukan untuk mengonfirmasi validitas serta reliabilitas indikator penelitian. Adapun *inner model* berfungsi sebagai acuan untuk menguji keterkaitan kausal antar konstruk dalam model penelitian.

**Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Evaluasi outer model dilakukan agar memastikan bahwa setiap indikator mampu merefleksikan konstruk laten secara tepat serta memiliki tingkat keandalan yang memadai. Tahap ini berfokus pada pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian sebelum dilakukan analisis hubungan antarvariabel [51]. Kriteria yang digunakan dalam evaluasi outer model meliputi:

1) *Convergent Validity*

Pengujian *convergent validity* Tes ini dilakukan untuk memeriksa seberapa baik setiap indikator menunjukkan ide mendasar yang dimaksudkan untuk diukur. Indikator biasanya dianggap berfungsi dengan baik jika faktor pemuatannya lebih tinggi dari 0,70. Namun, indikator yang memiliki rentang pemuatan antara 0,50 dan 0,70 masih dapat dipertahankan selama tidak menurunkan konsistensi atau kualitas keseluruhan konstruksi..

2) *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan membantu memastikan bahwa setiap ide atau konsep dalam model penelitian jelas berbeda dari yang lain. Kondisi ini terpenuhi jika akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) untuk suatu konstruk lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain, atau ketika cross-loading setiap indikator lebih kuat pada konstruk yang menjadi tempatnya dibandingkan dengan konstruk lain..

3) *Average Variance Extracted* (AVE)

*Average Variance Extracted* (AVE) Menjelaskan bagaimana ide tersembunyi dapat menjelaskan perbedaan yang terlihat dalam pengukuran atau tanda terkait. Suatu konstruk dianggap memiliki validitas yang baik jika nilai AVE-nya lebih tinggi dari 0,50, yang berarti bahwa lebih dari setengah variasi dalam indikator dijelaskan oleh konstruk itu sendiri.

4) *Composite Reliability*

*Composite Reliability* (CR) Ini digunakan untuk memeriksa seberapa konsisten indikator internal saat membentuk konsep tersembunyi. Suatu konstruksi dianggap andal jika memiliki nilai CR 0,70 atau lebih tinggi.

5) *Cronbach's Alpha*

Cronbach's *Alpha* Ini adalah cara untuk memeriksa seberapa andal jawaban tersebut dengan melihat seberapa konsisten indikator-indikatornya dalam konsep yang sama. Secara umum, skor di atas 0,60 dianggap cukup baik untuk penelitian eksploratif, tetapi untuk penelitian konfirmatori, skor Alpha Cronbach 0,70 atau lebih direkomendasikan.

**Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)**

Setelah model diperiksa validitas dan reliabilitasnya, analisis berlanjut untuk memeriksa model internal. Langkah ini menguji bagaimana variabel tersembunyi terhubung dan juga memeriksa apakah hipotesis awal didukung. [50]. Beberapa indikator utama dalam pengujian inner model meliputi:

1) *R-Square* ($R^2$)

*R-Square* ($R^2$) digunakan untuk menggambarkan kemampuan konstruk eksogen dalam menjelaskan variasi konstruk endogen. Secara umum, nilai $R^2$ sebesar lebih dari 0.67 dikategorikan kuat, sekitar 0.33 termasuk sedang, sedangkan nilai di bawah 0.19 menunjukkan kemampuan penjelasan yang rendah. Semakin tinggi nilai $R^2$, semakin besar variasi variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh model.

2) *Estimate for Path Coefficients*

*Estimate for Path Coefficients* dimanfaatkan untuk menginterpretasikan arah hubungan sekaligus besaran pengaruh yang terbentuk di antara konstruk dalam model penelitian. Nilai koefisien jalur diperoleh melalui prosedur bootstrapping sehingga estimasi signifikansi menjadi lebih robust terhadap variasi data. Hubungan antarvariabel dinyatakan memiliki signifikansi statistik apabila nilai T-statistic melampaui batas kritis 1,96 pada taraf signifikansi 5%.

3) *Effect Size* ($f^2$)

*Effect Size* ($f^2$) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Interpretasi nilai $f^2$ terdiri atas kategori kecil (0.02), sedang (0.15), dan besar (0.35).

**DEFINISI OPERASIONAL**

Definisi operasional dibuat sebagai aturan untuk menjelaskan arti setiap variabel, sehingga dapat diukur dengan cara yang jelas dan adil. Studi ini meneliti empat faktor: tiga faktor yang berdiri sendiri, disebut variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Inovasi Karyawan (X2), dan Motivasi Intrinsik (X3), dan satu faktor yang diukur, disebut variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Semua variabel diukur menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin.

**Lingkungan Kerja (X1)**

Lingkungan kerja mencakup semua kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi seberapa nyaman, aman, dan efisien karyawan merasa saat melakukan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang

mendukung diyakini mampu meningkatkan konsentrasi, motivasi, serta produktivitas sehingga berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang lebih optimal. Variabel lingkungan kerja diukur berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan oleh [38]:

1. Suasana Kerja: kondisi lingkungan dan suasana yang dirasakan karyawan selama berada di tempat kerja.
2. Hubungan dengan Rekan Kerja: kualitas interaksi, komunikasi, dan kerja sama antar karyawan dalam organisasi.
3. Tersedianya Fasilitas Kerja: kelengkapan dan kualitas sarana serta prasarana yang mendukung aktivitas kerja karyawan.

**Inovasi Karyawan (X2)**

Inovasi karyawan merupakan kemampuan individu untuk menghasilkan, mengembangkan, serta mengimplementasikan gagasan baru yang dapat memberikan nilai tambah dalam pelaksanaan pekerjaan. Konsep inovasi tidak terbatas pada penciptaan produk baru, tetapi juga meliputi penyempurnaan proses kerja, metode, maupun cara kerja yang bertujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Variabel inovasi karyawan diukur melalui indikator-indikator berikut [41]:

1. Kreativitas: kemampuan karyawan dalam menghasilkan ide, gagasan, atau solusi baru yang mendukung penyelesaian pekerjaan.
2. Gairah: tingkat semangat dan antusiasme karyawan dalam mengembangkan ide dan melakukan pekerjaan.
3. Keahlian: kemampuan dan keterampilan teknis yang dimiliki karyawan dalam mendukung penerapan ide inovatif.
4. Gaya Berpikir: cara karyawan dalam memproses informasi, menganalisis masalah, dan mengambil keputusan kerja.
5. Psikografi: karakteristik psikologis karyawan yang mencerminkan sikap, minat, nilai, dan kepribadian dalam bekerja.

**Motivasi Intrinsik (X3)**

Motivasi intrinsik merupakan dorongan internal yang mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dorongan tersebut muncul secara alami dari dalam diri individu sebagai wujud kepuasan, rasa senang, dan kebanggaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga semangat kerja tidak bergantung pada imbalan atau dorongan dari pihak luar, bukan karena faktor imbalan eksternal. Motivasi intrinsik diukur melalui indikator-indikator berikut [45]:

1. Kebutuhan: dorongan internal karyawan dalam bekerja yang didasari oleh pemenuhan kebutuhan pribadi.
2. Harapan: keyakinan dan harapan karyawan bahwa pekerjaannya dapat memberikan kepuasan dan pencapaian diri.
3. Minat: ketertarikan dan kesenangan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan tanpa adanya paksaan.

**Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan menunjukkan seberapa baik seseorang menjalankan pekerjaannya dengan memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan, serta mengikuti aturan, standar, dan tujuan organisasi. Tingkat kinerja ini menunjukkan seberapa besar hasil kerja membantu mencapai tujuan organisasi. Kinerja menunjukkan seberapa sukses seorang karyawan dalam membantu perusahaan secara nyata. Kinerja karyawan diperiksa menggunakan ukuran-ukuran spesifik ini. [31]:

1. Kualitas Kerja: derajat ketelitian dan kualitas yang memenuhi standar.
2. Kuantitas Kerja: tingkat output pekerjaan yang dapat dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu.
3. Ketepatan Waktu: kemampuan karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.
4. Kehadiran: merefleksikan konsistensi kehadiran dan kepatuhan karyawan terhadap jadwal serta ketentuan kerja yang berlaku.
5. Kemampuan Kerja Sama: kapasitas karyawan untuk berkolaborasi, berkoordinasi, dan menjalin komunikasi yang efektif dengan rekan kerja guna mencapai sasaran organisasi.

# IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

## Hasil Penelitian

**Tabel 2.** Identitas Responden

| Characteristics | Respondents | Frequency | Percentage |
|---|---|---|---|
| **Gender** | Man | 38 | 76% |
| | Woman | 12 | 24% |
| **Age** | <25 Years | 24 | 48% |
| | 25–35 Years | 10 | 20% |
| | 36–45 Years | 8 | 16% |
| | >45 Years | 8 | 16% |
| **Level of education** | Junior High School | 7 | 14% |
| | High School | 25 | 50% |
| | D3 | 6 | 12% |
| | S1 | 12 | 24% |
| **Years of service** | 1–5 Years | 31 | 62% |
| | 6–10 Years | 7 | 14% |
| | 11–15 Years | 4 | 8% |
| | >15 Years | 8 | 16% |

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 3, 2026

The characteristics of the respondents in this study were obtained from distributing questionnaires to 50 people. The characteristics of the respondents in this study were compiled based on data from questionnaires filled out by 50 employees of CV. Trijaya Sidoarjo. Based on gender, the composition of the respondents was mostly male employees, namely 76.00%, while female employees amounted to 24.00% of the total respondents. The group with the largest number of people was the age group under 25 years old, namely 48.00% of the total. Furthermore, the age group "25–35 years old" amounted to "20.00%", while the age groups "36–45 years old" and "above 45 years old" each amounted to "16.00%". When viewed from the level of education, most respondents were high school graduates ("SLTA") with a percentage of "50.00%". Responden yang memiliki gelar sarjana (S1) berjumlah 24,00%, kemudian yang memiliki ijazah SMP (SMP) berjumlah 14,00%, dan lulusan D3 berjumlah 12,00% dari total responden. Sebagian besar karyawan telah bekerja selama 1 hingga 5 tahun, dan kelompok ini berjumlah 62,00% dari total. Responden yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 15 tahun berjumlah 16,00%, sedangkan yang memiliki pengalaman 6 hingga 10 tahun berjumlah 14,00%, dan yang memiliki pengalaman 11 hingga 15 tahun berjumlah 8,00%. Sebagian besar responden adalah laki-laki, dan mereka berada di usia kerja, hanya memiliki pendidikan SMA, dan telah bekerja selama satu hingga lima tahun. Ciri-ciri ini menunjukkan bahwa orang-orang yang menjawab memahami tugas-tugas pekerjaan di perusahaan dengan baik, sehingga informasi yang mereka berikan dapat menunjukkan situasi penelitian yang sebenarnya dan baik untuk digunakan sebagai titik awal analisis dengan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM)..

## Model Pengukuran Outer Model

Evaluasi *outer model* dilaksanakan untuk memverifikasi bahwa instrumen penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan baik dari aspek validitas maupun reliabilitas. Dalam pendekatan *PLS-SEM*, *outer model* merepresentasikan keterhubungan antara konstruk laten dengan indikator-indikator yang membentuknya. Penilaian terhadap kualitas model pengukuran dilakukan melalui beberapa parameter, meliputi *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*, sebagai dasar dalam memastikan ketepatan serta konsistensi instrumen penelitian [51].

### *Convergent Validity*

Pengujian *convergent validity* dilakukan untuk menilai kemampuan setiap indikator dalam merefleksikan konstruk laten yang diukurnya. Evaluasi validitas konvergen didasarkan pada nilai *outer loading* (loading factor), yang menunjukkan tingkat hubungan antara indikator dengan konstruk yang diwakilinya. Indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai loading factor di atas 0,70.[51].

**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, 2026

Berdasarkan hasil analisis, semua indikator dalam setiap variabel telah memenuhi standar yang dibutuhkan karena nilai outer loading-nya semuanya lebih tinggi dari 0,70. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai berkisar antara 0,713 hingga 0,971, Inovasi Karyawan memiliki nilai antara 0,735 hingga 0,870, Motivasi Intrinsik berkisar antara 0,774 hingga 0,890, dan Kinerja Karyawan berada antara 0,717 dan 0,794. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap indikator terkait erat dengan konsep yang ingin diukur, yang berarti semua indikator dianggap valid dan siap digunakan pada bagian analisis selanjutnya.

***Discriminant Validity***

Setelah memeriksa bahwa konstruk memiliki validitas konvergen, langkah selanjutnya adalah mengevaluasi validitas diskriminan. Proses ini memastikan bahwa setiap konstruk jelas berbeda dari yang lain. Penilaian ini menggunakan nilai *cross-loading*, dan ada aturan bahwa setiap indikator harus memiliki nilai loading tertinggi untuk konstruk yang dimaksudkan untuk diwakili, dibandingkan dengan konstruk lainnya. [51]. Terpenuhinya kriteria tersebut mengindikasikan bahwa setiap indikator mampu mengidentifikasi konstruknya secara tepat serta memiliki daya pembeda yang memadai terhadap konstruk lain dalam model penelitian.

**Tabel 4.** *Cross Loading*

| | Lingkungan Kerja | Inovasi Karyawan | Motivasi Intrinsik | Kinerja Karyawan |
|---|---|---|---|---|
| **X1.1** | 0.713 | 0.265 | 0.295 | 0.130 |
| **X1.2** | 0.971 | 0.194 | 0.275 | 0.212 |
| **X1.3** | 0.954 | 0.220 | 0.292 | 0.228 |
| **X2.1** | 0.353 | 0.811 | 0.704 | 0.700 |
| **X2.2** | 0.168 | 0.870 | 0.750 | 0.781 |
| **X2.3** | 0.252 | 0.804 | 0.598 | 0.635 |
| **X2.4** | 0.143 | 0.735 | 0.453 | 0.471 |
| **X2.5** | 0.066 | 0.868 | 0.691 | 0.649 |
| **X3.1** | 0.254 | 0.496 | 0.774 | 0.598 |
| **X3.2** | 0.320 | 0.796 | 0.890 | 0.832 |
| **X3.3** | 0.214 | 0.669 | 0.844 | 0.712 |
| **Y1** | 0.125 | 0.693 | 0.701 | 0.794 |
| **Y2** | 0.125 | 0.428 | 0.556 | 0.717 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Y3** | 0.119 | 0.586 | 0.608 | 0.774 |
| **Y4** | 0.249 | 0.685 | 0.700 | 0.753 |
| **Y5** | 0.204 | 0.609 | 0.677 | 0.745 |

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 3, 2026

Berdasarkan hasil pengujian validitas diskriminan menggunakan metode cross-loading, semua indikator menunjukkan nilai loading tertinggi pada konstruk yang seharusnya diwakilinya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Nilai loading untuk variabel Lingkungan Kerja berkisar antara 0,713 hingga 0,971, dan untuk Inovasi Karyawan, nilainya antara 0,735 dan 0,870. Motivasi Intrinsik memiliki skor antara 0,774 dan 0,890, dan Kinerja Karyawan antara 0,717 dan 0,794. Kondisi ini menunjukkan bahwa setiap indikator dapat dengan jelas membedakan ide-ide berbeda yang diukurnya, sehingga ide-ide tersebut tidak bercampur atau tumpang tindih satu sama lain. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai *cross-loading* setiap indikator selalu lebih tinggi ketika diukur terhadap konstruk aslinya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Jadi, semua indikator menunjukkan kemampuan yang baik untuk membedakan berbagai hal dan memenuhi standar validitas diskriminatif, yang berarti alat penelitian tersebut cocok untuk mengukur setiap variabel yang diteliti secara akurat.

***Average Variant Extracted (AVE)***

**Tabel 5.** *Average Variant Extracted (AVE)*

| Characteristics | AVE | $\sqrt{AVE}$ | Information |
|---|---|---|---|
| **Work environment** | 0.787 | 0.887 | Valid |
| **Employee Innovation** | 0.671 | 0.819 | Valid |
| **Intrinsic Motivation** | 0.701 | 0.838 | Valid |
| **Employee performance** | 0.573 | 0.757 | Valid |

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 3, 2026

Hasil dari uji Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam penelitian memenuhi standar yang diperlukan untuk validitas konvergen. Hal ini ditunjukkan oleh nilai AVE dari setiap variabel yang lebih tinggi dari persyaratan minimum 0,50. Misalnya, Lingkungan Kerja memiliki AVE sebesar 0,787, Inovasi Karyawan sebesar 0,671, Motivasi Intrinsik sebesar 0,701, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,573. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa setiap konstruk dapat menjelaskan lebih dari setengah variasi dalam indikator yang membentuk konstruk tersebut. Selain itu, ketika membandingkan akar kuadrat dari AVE (√AVE) dengan korelasi antar konstruk yang berbeda, ditemukan bahwa nilai √AVE untuk setiap variabel lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap konsep mampu memisahkan tanda-tandanya sendiri secara jelas dari tanda-tanda konsep lainnya. Jadi, setiap variabel diatur untuk mengikuti aturan yang diperlukan dan siap digunakan saat menguji model struktur.

***Construct Reliability* dan *Validity***

Reliabilitas Komposit adalah cara untuk memeriksa seberapa baik berbagai indikator bekerja bersama untuk menunjukkan konsep tersembunyi. Reliabilitas suatu konstruk dianggap cukup baik ketika skor Reliabilitas Komposit berada pada atau di atas tingkat minimum yang dibutuhkan, yang menunjukkan bahwa indikator individual yang digunakan konsisten satu sama lain.**[51].**

**Tabel 6.** *Cronbach Alpha* dan *Composite reliability*

| | 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, 2026

Evaluasi reliabilitas dan validitas konstruk menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam penelitian telah memenuhi standar reliabilitas. Hal ini ditunjukkan oleh skor Alpha Cronbach dan Reliabilitas Komposit untuk setiap variabel, yang semuanya di atas tingkat minimum yang dibutuhkan yaitu 0,70. Variabel Lingkungan Kerja memiliki skor Alpha Cronbach sebesar 0,861 dan Reliabilitas Komposit sebesar 0,916. Selain itu, variabel Inovasi Karyawan memiliki nilai 0,877 dan 0,910. Motivasi Intrinsik memiliki skor 0,788 dan 0,875. Pada saat yang sama, variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,814 dan Reliabilitas Komposit sebesar 0,870. Nilai-nilai pencapaian ini menunjukkan bahwa indikator dalam setiap konstruk sangat konsisten dalam mengukur konsep tersembunyi yang seharusnya diwakilinya. Oleh karena itu, semua konstruk dianggap dapat diandalkan, sehingga alat penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk menganalisis model struktural pada langkah selanjutnya.

**Inner Model f-Square**

Ukuran Efek ($f^2$) menunjukkan seberapa besar setiap variabel independen memengaruhi variabel dependen dalam model struktural. Nilai $f^2$ menunjukkan seberapa besar setiap faktor eksternal memengaruhi faktor internal, membantu memahami seberapa besar kontribusi setiap variabel terhadap model penelitian. Secara umum, ketika nilai f kuadrat lebih tinggi dari 0,15, itu berarti variabel independen memiliki dampak sedang pada variabel dependen dalam model struktural. [50].

**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, 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 ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak terbesar dalam menjelaskan perbedaan seberapa baik kinerja karyawan, lebih besar daripada faktor lain yang dipertimbangkan. Perubahan variabel Kinerja Karyawan masih dipengaruhi oleh ketiga variabel eksogen, dengan tingkat dampak yang berbeda-beda, meskipun Lingkungan Kerja merupakan faktor minor.

**R Square**

R-Square, atau $R^2$, adalah ukuran yang menunjukkan seberapa baik faktor-faktor dalam model penelitian dapat menjelaskan hubungan antara variabel yang berbeda. Cara kita memahami nilai $R^2$ dapat dibagi menjadi tiga kelompok: kuat ketika nilainya lebih tinggi dari 0,67, sedang ketika nilainya mendekati 0,33, dan lemah ketika nilainya mendekati 0,19. Semakin tinggi nilai R kuadrat, semakin baik model tersebut dalam menjelaskan perubahan pada variabel hasil. [50].

**Tabel 8.** *R-Square*

| | R Square | R Square Adjusted |
|---|---|---|
| **Kinerja Karyawan** | 0.785 | 0.772 |

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 3, 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.

**Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis digunakan untuk memeriksa apakah hubungan antar variabel dalam model penelitian didukung oleh data nyata yang dikumpulkan dari sampel. Metode pengujian ini membandingkan hipotesis nol ($H_0$) dan hipotesis alternatif ($H_1$) untuk mengetahui bagaimana berbagai ide yang diteliti saling berhubungan. Dalam penelitian ini, proses pengambilan keputusan hipotesis dilakukan menggunakan metode bootstrapping dalam analisis PLS-SEM. Hubungan antar variabel dianggap penting ketika nilai t-statistik lebih tinggi dari nilai kritis 1,96, yang digunakan saat pengujian pada tingkat signifikansi 5% dan menggunakan uji dua arah. Selain menggunakan t-statistik, pengujian signifikansi juga melihat nilai p. Jika nilai p kurang dari 0,05, hipotesis dianggap diterima. Jika semua kondisi ini terpenuhi, variabel eksogen dikatakan memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel endogen. [50].

**Tabel 9.** Hasil Uji Hipotesis

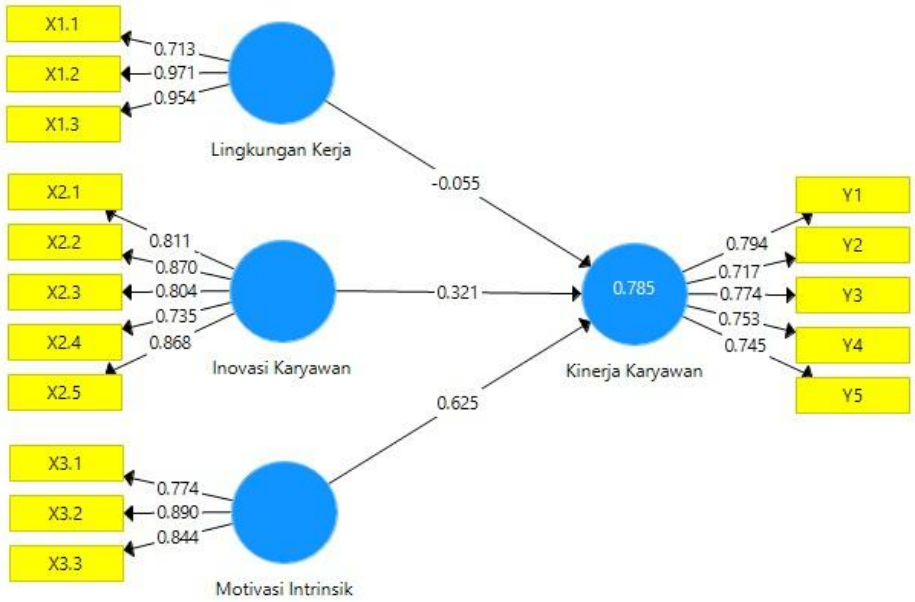
| | Original Sample | Sample Mean | Standard Deviation | T Statistics | P Values |
|---|---|---|---|---|---|
| **Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan** | -0.055 | -0.055 | 0.108 | 0.509 | 0.611 |
| **Inovasi Karyawan -> Kinerja Karyawan** | 0.321 | 0.334 | 0.142 | 2,261 | 0.024 |
| **Motivasi Intrinsik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

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 3, 2026

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

1. 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.
2. 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.
3. 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.

Secara keseluruhan, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Inovasi Karyawan dan Motivasi Intrinsik menjadi faktor yang berkontribusi signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja belum terbukti memberikan pengaruh yang signifikan. Dari ketiga variabel prediktor yang dianalisis, Motivasi Intrinsik merupakan variabel dengan pengaruh paling kuat karena memiliki nilai koefisien jalur (path coefficient) dan nilai t-statistic tertinggi dibandingkan variabel lainnya.




**Gambar 2.** *Bootstrapping Result*

**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.

**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.

## VII. SIMPULAN

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.