



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 25086-25110

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Citra Terang Abadi

Ernita Dila Indrawati¹, Ageng Pratiwi², Jimmy Ignatius³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT

¹ernitadila221@gmail.com, ²agengpratiwi382@gmail.com, ³Jimmyignatius2015@gmail.com

Abstrak

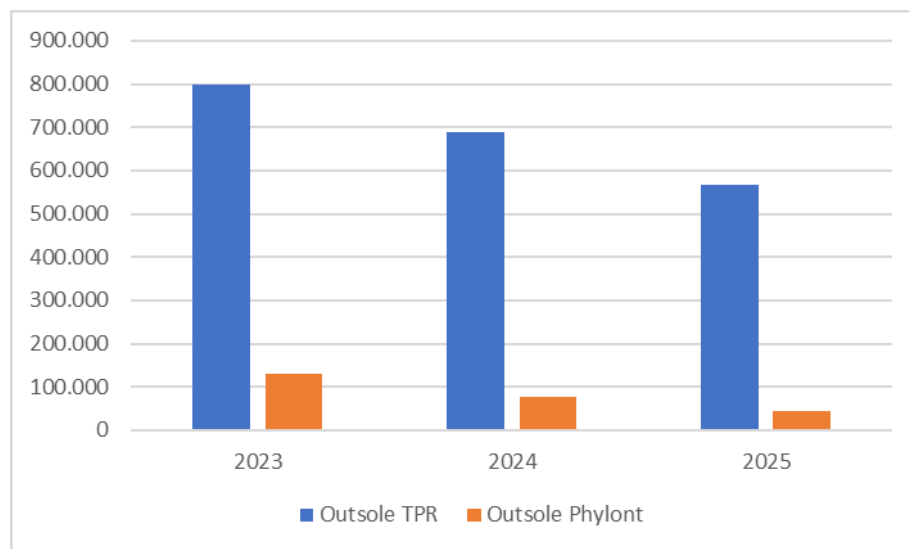
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Citra Terang Abadi. Didalam persaingan industri, sumber daya manusia punya peran penting dalam keberhasilan perusahaan. Pada keadaan di lapangan, kinerja karyawan dinilai belum optimal karena motivasi kerja yang rendah dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Maka dari itu, penelitian ini dilakukan untuk memberi rekomendasi didalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan pada kuesioner skala Likert menggunakan Google Form. Sampel penelitian bertotal 35 karyawan bagian produksi yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) pada bantuan IBM SPSS. Hasil penelitian memberi suatu petunjuk jika motivasi kerja dan lingkungan kerja punya pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan, baik secara parsial serta simultan. Maka, perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar tujuan perusahaan tercapai. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan manajemen dalam menyusun kebijakan peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan dan berdaya saing perusahaan optimal. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada perusahaan sejenis, sehingga memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta peningkatan kualitas pengelolaan organisasi secara berkelanjutan dan efektif.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Di era Revolusi Industri 4.0 saat ini, PT Citra Terang Abadi sebagai salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di industri pembuatan sepatu di wilayah Kota Surabaya, dihadapkan pada tingkat persaingan pasar yang sangat kompetitif. Kondisi ini dipicu oleh persaingan pasar yang semakin ketat, di mana perusahaan-perusahaan para kompetitor baik dalam skala domestik maupun orientasi pasar ekspor secara progresif terus bersaing dalam mengoptimalkan efisiensi lini produksi demi menyelaraskan diri dengan volatilitas permintaan konsumen yang fluktuatif. Sejalan dengan pemikiran D. W. Dan Hanis (2025), performa atau kinerja karyawan diidentifikasi sebagai faktor utama yang menentukan tingkat daya saing (*competitiveness*) sebuah perusahaan manufaktur di Indonesia, terutama dalam menghadapi persaingan global serta perubahan industri yang terus berkembang. Dalam kondisi konteks tersebut, perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan agar produktivitas perusahaan meningkat dari sumber daya manusia yang dimiliki, yang secara simultan berkontribusi langsung terhadap meningkatkan produktivitas perusahaan. Target makro dari tata kelola ini berorientasi pada pemeliharaan keberlanjutan bisnis (*business sustainability*) serta pengembangan usaha yang progresif (Jesslyn et al., 2023). PT Citra Terang Abadi, yang telah mengukuhkan eksistensi operasionalnya di sektor produksi sepatu dan alas kaki di Surabaya sejak kisaran tahun 2012, turut menghadapi tantangan struktural yang serupa dengan karakteristik sektor manufaktur padat karya (labor-intensive) lainnya, di mana tingkat produktivitas karyawan secara linier mempengaruhi pencapaian target produksi perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi empiris pada kondisi industri sepatu di Indonesia, salah satu urgensi permasalahan yang kerap muncul di bidang manajemen sumber daya manusia adalah adanya tren penurunan atau penurunan kualitas kinerja karyawan. Permasalahan tersebut umumnya disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi, di antaranya adalah rendahnya motivasi kerja (work motivation) serta kondisi lingkungan kerja (work environment) yang kurang kondusif. Gejala riset (research symptom) ini terdokumentasi melalui minimnya skema pemberian insentif, buruknya standardisasi fasilitas sarana kerja yang mengurangi aspek kenyamanan fisik, hingga tidak memadainya kualitas lingkungan fisik penunjang seperti ergonomi kursi dan meja kerja yang tidak sesuai standar, serta sistem pencahayaan (lighting) yang redup. Di samping itu, beban kerja yang terlampaui tinggi (high workload) yang dikombinasikan dengan tidak layaknnya prasarana produksi seperti malafungsi peralatan kerja dan keterbatasan ruang gerak yang berisiko memicu terjadinya kecelakaan kerja (occupational accidents) turut memperparah keadaan. Secara keseluruhan, akumulasi faktor-faktor hambatan tersebut memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap penurunan efisiensi operasional, yang pada gilirannya menghambat akselerasi perusahaan dalam mengupayakan pencapaian target produksi secara optimal.



Gambar 1 Grafik Penjualan Outsole 2023-2025

Sumber: Data internal PT Citra Terang Abadi

Berdasarkan paparan data tersebut, data nyata yang diperoleh dari fakta lapangan menunjukkan adanya tren devaluasi atau penurunan yang signifikan pada volume penjualan outsole jenis Thermoplastic Rubber (TPR) dan Phylon di PT Citra Terang Abadi sepanjang periodisasi tahun 2023 hingga 2025 secara keseluruhan.

Volume penjualan outsole TPR yang diposisikan sebagai lini produk unggulan (core product) mengonfirmasi kontraksi pasar yang cukup tajam, dengan peningkatan defisit penjualan mencapai lebih dari 200.000 unit dalam rentang waktu 2023–2025. Di sisi lain, performa komersial dari varian outsole Phylon bergerak secara fluktuatif dengan sumbangsih kuota rata-rata yang relatif rendah, yakni hanya berkisar di angka 20% terhadap total output. Secara akumulatif, total volume penjualan korporasi mengalami penyusutan makro hingga melampaui angka 80.000 unit pada periode tersebut, di mana penurunan ini secara dominan dipicu oleh dekselerasi penjualan outsole TPR sebagai kontributor pendapatan struktural yang paling utama.

Di tengah persaingan pasar modern yang ketat dengan persaingan pasar yang tinggi, parameter kinerja karyawan (employee performance) dikukuhkan sebagai salah satu indikator penting bagi keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. PT Citra Terang Abadi, sebagai entitas bisnis yang mengonsentrasikan operasionalnya pada sektor industri manufaktur alas kaki, secara mutlak dituntut untuk mengoptimalkan derajat kapabilitas serta capaian hasil kerja SDM guna mempertahankan posisi kompetitif di pasar domestik maupun global. Dalam kaitan ini, salah satu faktor penentu krusial yang secara linier mempengaruhi stabilitas produktivitas manufaktur adalah moralitas dan semangat kerja yang ada didalam diri oleh para tenaga kerja.

Guna membedah fenomena ini secara lebih mendalam, merujuk pada pemahaman D. W. Dan Hanis (2025), motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal (intrinsic drives) maupun eksternal (extrinsic stimuli) yang

berfungsi mengarahkan serta meningkatkan semangat kerja karyawan menuju pencapaian target-target strategis perusahaan. Dimensi ini mengintegrasikan faktor intrinsik seperti aktualisasi diri dan kepuasan personal bersama dengan faktor ekstrinsik yang mencakup struktur kompensasi finansial (gaji dan bonus) serta hubungan kerja antar karyawan di dalam tim.

Lebih lanjut, kondisi mental yang positif yang diinduksi oleh suasana lingkungan kerja terbukti bertindak sebagai stimulator utama yang mampu memperkuat stabilitas motivasi tersebut, sehingga mengondisikan karyawan untuk mendistribusikan performa dan kinerja optimal secara konsisten. Selaras dengan pemikiran Wijaya dan Edimasjar (2025), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar karyawan, baik berupa fisik, maupun non-fisik yang berada di sekitar karyawan pada saat menjalankan tugas operasional, yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kapabilitas karyawan dalam merampungkan tanggung jawab profesional yang didelegasikan kepada mereka.

Berlandaskan latar belakang permasalahan di atas, maka intensi dan tujuan dari pelaksanaan penelitian ini digunakan untuk menganalisis dan menguji secara empiris sejauh mana kontribusi serta pengaruh dari variabel motivasi kerja bertindak sebagai faktor utama dalam mempengaruhi fluktuasi kinerja karyawan di PT Citra Terang Abadi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan secara validitas statistik mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap pembentukan kualitas kinerja karyawan pada PT Citra Terang Abadi. Pada tahapan akhir, tujuan kajian ini difokuskan untuk menginvestigasi serta membuktikan ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai faktor utama dalam memengaruhi akselerasi capaian kinerja karyawan pada PT Citra Terang Abadi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian dilaksanakan di PT Citra Terang Abadi Surabaya pada Februari–Maret 2026. Populasi penelitian berjumlah 38 karyawan bagian produksi, dengan sampel sebanyak 35 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert empat poin yang disebarakan secara online melalui Google Form.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS dengan tahapan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji multikolinearitas. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji koefisien determinasi (R^2), uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial, serta uji F untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Diskusi

Responden Berlandaskan Jenis Kelamin

Tabel 1 Total Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Total	Persentase (%)
Perempuan	18	51,4%
Laki – Laki	17	48,6%
Total	35	100%

Sumber: Data Dikelola Peneliti, 2026

Pada Tabel 1 diketahui jika responden perempuan bertotal 18 orang ataupun sekitar 51,4%, sedangkan responden laki-laki bertotal 17 orang ataupun sekitar 48,6%. Hal ini memberi suatu petunjuk jika total karyawan pada bagian produksi relatif seimbang, meskipun karyawan perempuan sedikit lebih dominan. Keadaan tersebut dapat terjadi karena pekerjaan pada bagian produksi di PT Citra Terang Abadi tidak hanya memerlukan tenaga fisik, tetapi juga ketelitian, ketepatan, dan konsentrasi dalam proses produksi. Maka dari itu, perusahaan memberi kesempatan kerja yang hampir sama kepada karyawan perempuan serta laki-laki agar proses produksi dapat berjalan dengan baik, efektif, dan efisien.

Responden Berlandaskan Lama bekerja

Tabel 2 Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Total	Presentase
1 Tahun	5	14,3%
2 Tahun	10	28,6%
3 Tahun	7	20%
4 Tahun	5	14,3%
5 Tahun	2	5,7%
Diatas 5 Tahun	6	17,1%
Total	35	100%

Pada Tabel 2, mayoritas responden punya masa kerja 2 tahun (28,6%), diikuti masa kerja 3 tahun (20,0%), di atas 5 tahun (17,1%), masa kerja 1 tahun dan 4 tahun masing-masing sekitar (14,3%), serta masa kerja 5 tahun (5,7%). Hal ini memberi suatu petunjuk jika sebahagian besar karyawan PT Citra Terang Abadi sudah punya pengalaman kerja yang cukup hingga bisa memahami pekerjaan dan lingkungan kerja perusahaan dengan baik.

Responden Berlandaskan Usia

Tabel 3 Total Usia Responden

Usia	Total	Presentase
18-25	21	60%
26-30	8	22,9%
31-35	5	14,3%
Diatas 35 Tahun	1	2,9%
Total	35	100%

Pada tabel 3, mayoritas responden ada di rentang usia 18–25 tahun berkisar 21 orang ataupun sekitar 60%, kemudian usia 26–30 tahun berkisar 8 orang ataupun 22,9%, usia 31–35 tahun berkisar 5 orang ataupun 14,3%, dan usia di atas 35 tahun berkisar 1 orang ataupun 2,9%. Hal ini memberi suatu petunjuk jika sebahagian besar karyawan bagian produksi di PT Citra Terang Abadi didominasi oleh usia muda dan produktif. Keadaan tersebut wajar karena pekerjaan pada bagian produksi membutuhkan tenaga, ketelitian, kecepatan, serta kemampuan bekerja dalam target produksi yang cukup tinggi. Serta, karyawan usia muda umumnya punya keadaan fisik yang lebih baik, semangat kerja yang tinggi, serta lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan dan sistem kerja perusahaan.

Hasil pengujian Instrumen Data

Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Tabel 4 Hasil pengujian Validitas X1

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Sig	Keterangan
1.	Saya merasakan punya kesempatan untuk berkembang didalam pekerjaan saya. (X1.1)	0.386	0,334	0,022	Valid
2.	Pekerjaan saya memberi peluang untuk meningkatkan kemampuan diri. (X1.2)	0,273	0,334	0,113	Tidak Valid
3.	Saya mendapatkan apresiasi atas hasil kerja yang saya capai. (X1.3)	0.773	0,334	0,001	Valid
4.	Atasan memberi pengakuan terhadap prestasi kerja saya. (X1.4)	0.539	0,334	0,001	Valid
5.	Saya diberi tanggung jawab sesuai pada kemampuan saya. (X1.5)	0.660	0,334	0,001	Valid

6.	Saya merasakan dipercaya didalam menyiapkan tugas pekerjaan. (X1.6)	0.683	0,334	0,001	Valid
7.	Saya merasakan bangga ketika berhasil menyiapkan pekerjaan dengan baik. (X1.7)	0.570	0,334	0,001	Valid
8.	Saya selalu berusaha tercapainya target kerja yang sudah ada. (X1.8)	0.738	0,334	0,001	Valid
9.	Imbalan yang saya terima sesuai pada pekerjaan yang saya lakukan. (X1.9)	0.718	0,334	0,001	Valid
10.	Sistem pemberian imbalan di perusahaan sudah adil. (X1.10)	0.655	0,334	0,000	Valid
11.	Kebijakan perusahaan mendukung kelancaran pekerjaan saya. (X1.11)	0.685	0,334	0,001	Valid
12.	Peraturan yang diterapkan perusahaan jelas dan mudah dipahami. (X1.12)	0.718	0,334	0,001	Valid
13.	Lingkungan kerja saya mendukung untuk bekerja secara maksimal. (X1.13)	0.607	0,334	0,001	Valid
14.	Saya merasakan nyaman dengan keadaan kerja di perusahaan. (X1.14)	0.511	0,334	0,002	Valid

Sumber: Data Dikelola Peneliti, 2026

Pada $df (n-2) = 33$, diperoleh nilai r tabel sekitar 0,334. Item pernyataan diberi pernyataan valid ketika nilai r hitung $> r$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil pengujian validitas memberi suatu petunjuk jika dari 14 item pernyataan yang ada, terdapat 1 item yang tidak valid yaitu item nomor 2 (X1.2). Hal tersebut dikarenakan nilai r hitung sekitar 0,273 lebih kecil daripada r tabel 0,334 hingga diberi pernyataan tidak valid dan tidak digunakan pada analisis penelitian. Serta nilai signifikansi sekitar 0,113 lebih besar daripada 0,05. Sedangkan diketahui item pernyataan lainnya diberi pernyataan valid hingga tetap bisa dipakai agar mengukur variabel motivasi kerja. Karena punya nilai r hitung lebih besar daripada r tabel 0,334 dan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05.

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 5 Hasil pengujian Validitas X2

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Sig	Hasil
1.	Suasana kerja di perusahaan terasa nyaman dan tidak bising. (X2.1)	0.463	0,334	0,005	Valid
2.	Penerangan di tempat kerja sudah memadai. (X2.2)	0.751	0,334	0,001	Valid
3.	Saya punya hubungan yang bagus pada rekan kerja. (X2.3)	0.547	0,334	0,001	Valid

4.	Tidak terdapat konflik yang mengganggu pekerjaan saya. (X2.4)	0.590	0,334	0,001	Valid
5.	Fasilitas kerja yang diberi perusahaan sudah memadai. (X2.5)	0.564	0,334	0,001	Valid
6.	Sarana dan prasarana kerja dalam keadaan baik. (X2.6)	0.585	0,334	0,001	Valid

Sumber: Data Dikelola Peneliti, 2026

Berlandaskan Tabel 5 diatas, bisa diketahui jikasannya semua item pernyataan dalam variabel Lingkungan Kerja (X2) punya nilai r hitung $>$ r tabel (0,334), hingga keenam item tersebut diberi pernyataan valid.

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6 Hasil pengujian Validitas Y

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Sig	Keterangan
1.	Saya menyiapkan pekerjaan pada hasil yang berkualitas. (Y1.1)	0.775	0,334	0,001	Valid
2.	Saya bekerja sesuai pada standar yang sudah ada perusahaan. (Y1.2)	0.813	0,334	0,001	Valid
3.	Saya bisa menyiapkan pekerjaan sesuai pada total target yang ditentukan. (Y1.3)	0.746	0,334	0,001	Valid
4.	Saya bisa menyiapkan tugas dalam total yang optimal. (Y1.4)	0.850	0,334	0,001	Valid
5.	Saya menyiapkan pekerjaan tepat waktu. (Y1.5)	0.808	0,334	0,001	Valid
6.	Saya jarang menunda pekerjaan yang diberi. (Y1.6)	0.659	0,334	0,001	Valid

Sumber: Data Dikelola Peneliti, 2026.

Berlandaskan Tabel 6 diatas, bisa diketahui jikasannya semua pernyataan punya nilai r hitung $>$ r tabel (0,334), hingga kedelapan item tersebut diberi pernyataan valid.

Uji Realibilitas

Tabel 7 Hasil pengujian Realibilitas

No	Variable	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Hitung	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X1)	0.930	0.60	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0.831	0.60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0.865	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data memakai SPSS, 2026

Berlandaskan Tabel 7, semua variabel (Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, dan Kinerja Karyawan) punya koefisien reliabilitas $>$ 0,60. Maka, instrumen yang ada diberi pernyataan reliabel dan layak pada suatu alat ukuran penelitian.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 8 Hasil pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.38460215
Most Extreme Differences	Absolute		.130
	Positive		.130
	Negative		-.086
Test Statistic			.130
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.140
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.135
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.126
		Upper Bound	.144

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Olah Data memakai SPSS, 2026

Berlandaskan Tabel 8, nilai signifikansi sekitar 0,140 (> 0,05) memberi suatu petunjuk jika data residual terdistribusikan normal, hingga suatu asumsi klasik regresi terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9 Hasil pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.746	2.006		1.369	.181	
	Motivasi Kerja	.265	.083	.621	3.183	.003	.242
	Lingkungan Kerja	.247	.200	.241	1.235	.226	4.133

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data memakai SPSS, 2026

Pada Tabel 9, semua variabel independen punya VIF < 10 dan toleransi > 0,10, hingga model bebas multikolinearitas dan layak digunakan pada analisis regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.746	2.006		1.369	.181	
	Motivasi Kerja	.265	.083	.621	3.183	.003	.242
	Lingkungan Kerja	.247	.200	.241	1.235	.226	4.133

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data memakai SPSS, 2026

Ini ialah hasil perhitungan persamaan regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 2.746 + 0,265 X_1 + 0,247 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

α = Konstanta

β₁ = Koefisien regresi Motivasi Kerja

β_2 = Koefisien regresi Lingkungan kerja
 ε = Error

1. Setiap peningkatan motivasi kerja berkontribusi terhadap meningkatnya kinerja karyawan, sebagaimana diberi petunjuk padakkan oleh koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) sekitar 0,285. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sekitar 0,247 bernilai positif, hingga peningkatan lingkungan kerja diprediksi akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

Maka, didapatkan kesimpulan jika variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersamaan punya pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja memberi pengaruh lebih dominan, sebagaimana terlihat dari nilai koefisien regresinya yang lebih tinggi, yaitu sekitar 0,285.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Korelasi (R) serta Koefisien Determinasi (r^2)

Tabel 11 Hasil pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.705	.687	1.427

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber:

Hasil Olah Data memakai SPSS, 2026

1. Nilai R sekitar 0,840 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat sekitar 84% antara Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja.
2. Nilai R Square sekitar 0,705 artinya 70,5% variasi Kinerja Karyawan dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja.
3. Nilai Adjusted R Square sekitar 0,687 memberi suatu petunjuk jika Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersamaan memberi penjelasan 68,7% variasi Kinerja Karyawan sesudah disesuaikan dengan total variabel bebas.
4. Karena variabel independen lebih dari satu, nilai Adjusted R Square dipilih untuk interpretasi, yaitu 68,7%.
5. Standard Error of the Estimate sekitar 1,427 menunjukkan rata-rata kesalahan prediksi model terhadap Kinerja Karyawan sekitar $\pm 1,427$ satuan.

Uji Statistik T

Uji t dipakai agar melihat pengaruh setiap variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Jika Sig. < 0,05, variabel punya pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian t disajikan ialah:

- 1). Motivasi Kerja (X1) kepada Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 12 Hasil Pengujian Statistik T(X1) Kepada Y

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.448	1.939	1.778	.085		
	Motivasi Kerja	.355	.041	.831	<.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data memakai SPSS, 2026

$$T \text{ tabel} = t(a/2 : n-k-1) = t(0,05/2 : 35-2-1) = 0,025 : 32 = 2,037$$

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12765>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil pengujian Motivasi Kerja (X1) menunjukkan sig. 0,001 < 0,05 dan t hitung 8,590 > t tabel 2,037, hingga Motivasi Kerja punya pengaruh yang signifikan pada Kinerja Karyawan PT Citra terang Abadi

2). Lingkungan Kerja (X2) kepada Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 13 Hasil Pengujian Statistik T (X2) Kepada Y

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	4.159	2.210		1.882	.069	
	Lingkungan Kerja	.801	.111	.782	7.209	<.001	1.000 1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data memakai SPSS, 2026

$$T \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1) = t (0,05/2 : 35-2-1) = 0,025 : 32 = 2,037$$

Hasil pengujian Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan sig. 0,001 < 0,05 dan t hitung 7,209 > t tabel 2,037, hingga Lingkungan Kerja punya pengaruh yang signifikan pada Kinerja Karyawan PT. Citra Terang Abadi

Uji Statistik F

Uji F untuk melihat pengaruh simultan Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai F hitung > nilai F tabel, maka F tabel = n-k-1 = 35-2-1 = 32. Nilai F tabel yakni 3,29. Hasil pengujian F didalam penelitian ini contohnya dibawah ini:

Tabel 14 Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155.789	2	77.895	38.241	<.001 ^b
	Residual	65.182	32	2.037		
	Total	220.971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data memakai SPSS, 2026

Pada Tabel 14, nilai F hitung (38,241) > F tabel (3,29) dan sig. 0,001 < 0,05, hingga Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja punya pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Terang Abadi.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citra Terang Abadi

Berlandaskan hasil analisis deskriptif, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yakni sebanyak 18 orang (51,4%), sedangkan laki-laki sebanyak 17 orang (48,6%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada di rentang usia 18–25 tahun yaitu sebanyak 21 orang (60%), sehingga memberikan petunjuk bahwa sebagian besar karyawan berada di usia produktif yang memiliki semangat dan kemampuan kerja yang baik. Selain itu, mayoritas responden sudah bekerja selama 2 tahun sebanyak 10 orang (28,6%), yang mengindikasikan bahwa karyawan sudah cukup memahami lingkungan kerja, budaya organisasi, serta peraturan yang berlaku di perusahaan.

Hasil persepsi responden terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan kategori yang baik. Hal ini terlihat pada item pernyataan X1.12 dengan pernyataan “Peraturan yang diterapkan perusahaan jelas dan mudah dipahami”, di mana sebanyak 24 responden menyatakan setuju. Keadaan tersebut bisa meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja karyawan sehingga mendorong motivasi kerja menjadi lebih baik. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja secara optimal, disiplin, dan bertanggung jawab di dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Pengujian instrumen penelitian juga memperlihatkan kualitas instrumen yang memadai. Hasil pengujian validitas memberikan petunjuk ketika nilai r tertinggi, yakni 0,773, melampaui r sebesar 0,334, terutama pada pernyataan “Saya mendapatkan apresiasi atas hasil kerja yang saya capai (X1.3)” sehingga instrumen penelitian dikategorikan valid. Serta, uji reliabilitas mendapatkan nilai Cronbach’s alpha sekitar 0,930 ($> 0,60$), yang memberikan petunjuk bahwa instrumen penelitian ini sangat reliabel dan sesuai dipakai untuk pengumpulan data.

Pada uji t , nilai t motivasi kerja yaitu $8,590 > t$, dan nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Citra Terang Abadi. Dengan kata lain, motivasi kerja memiliki hubungan yang positif serta signifikan pada kinerja karyawan, di mana makin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka makin tinggi pula kinerja yang dihasilkan di dalam menyelesaikan pekerjaan di PT Citra Terang Abadi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, contohnya penelitian Nopiana dkk. (2023) mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan manufaktur serta penelitian Laoli dan Ndraha (2022) mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Kedua penelitian tersebut sama-sama menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Maka dari itu, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa motivasi kerja menjadi suatu faktor penting yang bisa meningkatkan kinerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citra Terang Abadi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 18 orang (51,4%), sedangkan laki-laki sebanyak 17 orang (48,6%). Ditinjau dari aspek usia, mayoritas responden berada pada rentang 18–25 tahun yaitu sebanyak 21 orang (60%), sehingga memberikan petunjuk bahwa sebagian besar karyawan berada di usia produktif yang memiliki semangat dan kemampuan kerja yang baik. Selain itu, mayoritas responden sudah bekerja selama 2 tahun sebanyak 10 orang (28,6%), yang mengindikasikan bahwa karyawan sudah cukup memahami lingkungan kerja, budaya organisasi, serta keadaan kerja di perusahaan.

Hasil persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan kategori yang baik. Hal ini terlihat pada butir pernyataan X2.2 yaitu “Penerangan di tempat kerja sudah memadai”, di mana sebanyak 23 responden menyatakan setuju. Keadaan tersebut memberikan petunjuk bahwa penerangan yang baik di lingkungan kerja dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih nyaman, fokus, dan aman dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pada hasil pengujian validitas, pernyataan “Penerangan di tempat kerja sudah memadai” (X2.2) memiliki nilai r tertinggi sebesar 0,751, yang lebih besar daripada r sebesar 0,334 sehingga dinyatakan valid. Selain itu, instrumen penelitian juga menunjukkan reliabilitas yang baik dengan nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,831 ($> 0,60$), sehingga instrumen penelitian dinilai reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Selanjutnya, hasil pengujian uji t mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT Citra Terang Abadi. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil daripada 0,05 serta nilai t sebesar 7,209 yang lebih besar daripada t sebesar 2,037. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan dapat diterima. Temuan ini memberikan petunjuk bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa nyaman, aman, dan kondusif bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Putra dkk. (2022) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, makin baik keadaan lingkungan kerja yang disediakan perusahaan, maka makin baik pula kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citra Terang Abadi

Berdasarkan hasil analisis, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT Citra Terang Abadi. Hal ini didukung oleh hasil pengujian hipotesis

simultan (Uji F) yang memberikan petunjuk ketika nilai F sebesar 38,241 lebih besar daripada F sebesar 3,29 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil daripada 0,05. Temuan ini memberikan petunjuk bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja sama-sama memiliki peran penting serta saling mendukung dalam memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Makin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan dan makin baik lingkungan kerja yang tersedia, maka kinerja karyawan juga akan makin meningkat.

Secara deskriptif, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 18 orang (51,4%) dan laki-laki sebanyak 17 orang (48,6%). Selain itu, mayoritas responden berada di rentang usia 18–25 tahun sebanyak 21 orang (60%) dan sudah bekerja selama 2 tahun sebanyak 10 orang (28,6%). Keadaan tersebut memberikan petunjuk bahwa sebagian besar karyawan berada di usia produktif serta sudah cukup memahami lingkungan kerja perusahaan, sehingga motivasi kerja yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif dapat secara nyata meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan. Serta, pada hasil pengujian instrumen penelitian, variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu, contohnya penelitian Nopiana dkk. (2023) dan Putra dkk. (2022), yang sama-sama menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan, PT Citra Terang Abadi perlu terus memperhatikan motivasi kerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang secara bersamaan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pengelolaan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik, perusahaan bisa menciptakan suasana kerja yang lebih produktif serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Pada hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Terang Abadi, maka didapatkan kesimpulan ialah: Motivasi kerja punya pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan di PT. Citra Terang Abadi. Hal ini dibuktikan di hasil pengujian t yang menunjuk suatu nilai t hitung sekitar 8,590 lebih besar daripada t tabel sekitar 2,037 pada nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka, makin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka makin meningkat pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja punya pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan di PT. Citra Terang Abadi. Hal ini dibuktikan di hasil pengujian t yang menunjuk suatu nilai t hitung sekitar 7,209 lebih besar daripada t tabel sekitar 2,037 pada nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal tersebut memberi suatu petunjuk jika lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bisa meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan punya pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan di PT. Citra Terang Abadi. Hal ini dibuktikan di hasil pengujian F yang menunjuk suatu nilai F hitung sekitar 38,241 lebih besar daripada F tabel sekitar 3,29 pada nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan punya peranan penting didalam meningkatkan kinerja karyawan.

Referensi

1. Astuti, S. S., & Mulyadin, M. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sape. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(3), 255-262. <https://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/view/133> (Diakses 15 Februari 2026).
2. Binol, D. P., Podungge, R., & Tantawi, R. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Honda Nengga Mobilindo Gorontalo. *El-Economica*, 2(1), 11-17. <https://www.ganapatihmediagroup.com/ejurnal.ganapatihmediagroup.com/index.php/El-Economica/article/view/27> (Diakses 15 Februari 2026).
3. Birowo, A. M., & Ahsani, R. F. (2025). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di pabrik tahu sari klaten. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, <https://teewanjournal.com/index.php/peng/article/view/995> (Diakses 27 Februari 2026).
4. D. W., & Hanis, U. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Kristalin Ekalestari di Jakarta Selatan. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jaem/article/view/4102/3677Aryatama> (Diakses 18 Februari 2026).
5. Damayanti, F. N., & Josiah, T. (2025). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Uji Terap Teknik Dan Metode Karantina Hewan, Ikan, Dan Tumbuhan. *Jurnal Pakar Manajemen*, <https://jurnal.utami.id/index.php/JPM/article/view/230/198> (Diakses 6 Maret 2026).
6. Davis, Mulyani, S., Mardi, N., & Setiawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pamekasan Yang Di Mediasi Oleh Motivasi. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 3(2), 495-516. (Diakses 15 Februari 2026).

7. Farhana, S. N., & Rani, R. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Dewi Sartika Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, <https://ejournal.mediaantartika.id/index.php/juma/article/view/484> (Diakses 25 Maret 2026).
8. Febrianti, B., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1A. *BORJUIS: JURNAL OF ECONOMY*, 1(2), 1028-1042. <https://sociohum.net/index.php/BORJUIS/article/view/379> (Diakses 18 Februari 2026).
9. Hesti Widayanti., SALMAH, N. (2025). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TMP BELAWAN (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara). <https://repository.uisu.ac.id/handle/123456789/4539> (Diakses 18 Februari 2026).
10. Hutagaol, K. (2025). Kajian tentang uji asumsi klasik berbantuan SPSS. *Jurnal Padagogik*, <https://jurnal.unai.edu/jpd/article/view/4173> (Diakses 10 Mei 2026).
11. Irawati, I., Sudarno, S., & Komardi, D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Smp Negeri Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 210-221. *pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Smp Negeri Pekanbaru | Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen* (Diakses 18 Februari 2026)
12. Jayanti, N. P., & Syamsir, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Tanah Datar. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 2(1), 35-46. <http://jess.ppj.unp.ac.id/index.php/JESS/article/view/60> (Diakses 18 Februari 2026)
13. Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). Pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 15-20. <https://jamane.marospub.com/index.php/journal/article/view/8> (Diakses 10 Mei 2026).
14. mruddin, A., Priyanda, R., Agustina, T. S., Nyoman Sri Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., ... & Wicaksono, D. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif. <https://repository.umb.ac.id/59/1/BUKU%20METODOLOGI%20PENELITIAN%20KUANTITATIF%20%20ANOVA.pdf> (Diakses 8 Mei 2026).
15. Mu'arif, F. A., & Priyatmono, B. (2025). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow. *Journal Central Publisher*, <https://centralpublisher.co.id/jurnalcentralpublisher/index.php/Publish/article/view/624/636> (Diakses 1 Maret 2026).
16. Muliawan, F., & Ulum, M. (2025). Analisis gaya kepemimpinan transformasional dan peningkatan kinerja karyawan. *ETNOMANAJEMEN: Journal of Management Research*, <https://journal.idede.org/index.php/ETNOMANAJEMEN/article/view/95/53> (Diakses 18 Februari 2026).
17. Mulyani, S., Mardi, N., & Setiawan, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaa Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pamekasan Yang Di Mediasi Oleh Motivasi. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 3(2), 495-516. *View of Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaa Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pamekasan Yang Di Mediasi Oleh Motivasi* (Diakses 18 Februari 2026)
18. Nitisemito. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap stres kerja karyawan PT Citra Abadi Sejati. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2). (Diakses 18 Februari 2026)
19. Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005. (Diakses 18 Februari 2026).
20. Putra, K. R. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karayawan pada LPD Se-Kecamatan Tabanan. *Emas*, 3(9), 126-137. (Diakses 20 Februari 2026).
21. Robbins & Judge. (2017). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146. (Diakses 20 Februari 2026).
22. Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang memberi pengaruh Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, <https://ejournal.unimudasorong.ac.id/index.php/FAIR/article/view/1328/584> (Diakses 1 Maret 2026).
23. Sangapan, L. H., Carlos, G. J., & Manurung, A. H. (2025). Pengaruh disiplin kerja, inovasi karyawan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, <https://www.researchgate.net/profile/AdlerManurung/publication/389246406PengaruhDisiplinKerjaInovasiKaryawandanMotivasiKerjaterhadapKinerjaKaryawan/links/67b9e7e496e7fb48b9caacc6/Pengaruh-Disiplin-Kerja-Inovasi-Karyawan-dan-Motivasi-Kerja-terhadap-Kinerja-Karyawan.pdf> (Diakses 1 Maret 2026).
24. Sanjaya, R. A., Firlana, H., & Priyatno, M. B. (2025). Faktor motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas pegawai sektor publik di Indonesia. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 2022-2038. https://books.google.co.id/books/about/Metode_Penelitian_Bisnis_Pendekatan_Kuan.html?id=aFHZzwEACAAJ&redir_esc=y (Diakses 1 Maret 2026).
25. Setyaedhi, H. S. (2025). Uji T: Uji komparatif dua parameter rata-rata (perhitungan manual dan spss). *Nas Media Pustaka*. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/19319/13125> (Diakses 8 Mei 2026).
26. Simarmata, S., & Wasiman, W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Maruwa Indonesia. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1149-1156. <https://stiemituqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/850> (Diakses 1 Maret 2026).
27. Subhaktiyasa, P. G., Numertayasa, I. W., Sumaryani, N. P., Candrawati, S. A. K., Dharma, I. D. G. C., & Saputra, I. G. N. W. H. (2025). Uji korelasi didalam penelitian kuantitatif: Kajian konseptual, asumsi statistik, dan implikasi praktis. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, <https://www.researchgate.net/profile/Putu-GedeSubhaktiyasa/publication/396251004UjiKorelasidalamPenelitianKuantitatifKajianKonseptualAsumsiStatistikdanImplikasiParaktis/links/68ff2901e7f5f867e6e29d78/Uji-Korelasi-dalam-Penelitian-Kuantitatif-Kajian-Konseptual-Asumsi-Statistik-dan-Implikasi-Paraktis.pdf> (Diakses 8 Mei 2026).
28. Sunyoto. (2017). Membangun kinerja melalui lingkungan kondusif, pemberian motivasi dan proporsional beban kerja. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 211-220. <https://ojspustek.org/index.php/SJR/article/view/269> (Diakses 1 Maret 2026).
29. Wijaya, L., & Edimasjar, K. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal kesehatan dan pembangunan*, <http://e-jurnal.stikesmitradiguna.ac.id/index.php/jkp/article/view/402> (Diakses 19 Februari 2026).
30. Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/baskara/article/view/6198/3968> (Diakses 1 Maret 2026).

31. Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2).
<https://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153> (Diakses 1 Maret 2026).