



Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Konveksi Alive Sportwear, Sumedang

Arlinda Syakila Ananda¹, *Nadya Syahla², Thia Nurafifah Ramadani³, Erna Herlinawati⁴, Gurawan Dayona Ismail⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Indonesia Membangun

E-Mail: arlindasyakilaa@student.inaba.ac.id¹; nadyasyahla@student.inaba.ac.id²; thianurafifahr@student.inaba.ac.id³; ernaherlinawati@inaba.ac.id⁴; gurawan.dayona@inaba.ac.id⁵

Abstract

Employee performance is key to MSME sustainability, affecting target achievement, work quality, and customer satisfaction. Garment production requires accuracy, coordination, comfort, and consistency. Alive Sportwear Garment in Sumedang, a growing MSME, faces challenges in optimizing motivation and the work environment. This study analyzes work motivation and the work environment on employee performance, partially and simultaneously. A quantitative approach was employed, involving 30 employees selected through saturated sampling. Data were collected through questionnaires, observation, and documentation, then analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results show that motivation has a positive but insignificant effect on performance, with a coefficient of 0.048 and significance of 0.856, while the work environment has a positive and significant effect, with a coefficient of 0.328 and significance of 0.034. Simultaneously, variables significantly affect performance, with F-value 6.971, significance 0.004, and R² 34.1%. The work environment should be prioritized to improve performance.

Keywords: *Motivation; Environment; Performance; MSMEs.*

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor keberlanjutan UMKM karena menentukan pencapaian target, kualitas pekerjaan, dan pemenuhan kebutuhan pelanggan. Konveksi menuntut ketelitian, koordinasi, kenyamanan, serta konsistensi kerja. Konveksi Alive Sportwear Sumedang sebagai UMKM yang berkembang menghadapi tantangan mengoptimalkan motivasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-asosiatif, melibatkan 30 karyawan melalui sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil menunjukkan motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dengan koefisien 0,048 dan signifikansi 0,856, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan dengan koefisien 0,328 dan signifikansi 0,034. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dengan Fhitung 6,971 dan signifikansi 0,004. Nilai R² sebesar 34,1% menunjukkan variabel menjelaskan variasi kinerja, sedangkan

65,9% dipengaruhi faktor lain. Temuan menegaskan lingkungan kerja sebagai prioritas peningkatan kinerja.

Kata-kata Kunci: Motivasi; Lingkungan; Kinerja; UMKM.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi penentu penting keberlangsungan usaha karena kompetensi karyawan berkaitan langsung dengan pencapaian target, kualitas produk, dan pelayanan kepada pelanggan. Kinerja yang optimal membantu UMKM mempertahankan produktivitas ketika volume pesanan berubah, tuntutan konsumen meningkat, dan persaingan usaha semakin ketat. Helmawati, Ethika, dan Hidayat menunjukkan bahwa kinerja individu pada UMKM dipengaruhi berbagai faktor, termasuk motivasi kerja dan lingkungan kerja, meskipun tingkat pengaruhnya dapat berbeda antarorganisasi.¹ Kondisi tersebut menegaskan bahwa pengelolaan karyawan tidak cukup berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga perlu memperhatikan dorongan kerja dan situasi tempat kerja. Oleh karena itu, kajian mengenai faktor penentu kinerja diperlukan UMKM sebagai dasar penetapan kebijakan pengelolaan tenaga kerja yang tepat, terarah dan berkelanjutan.

UMKM memiliki karakteristik pengelolaan tenaga kerja yang berbeda dari perusahaan besar karena jumlah karyawan terbatas, hubungan kerja lebih dekat, dan kegiatan usaha banyak bergantung pada kontribusi setiap pekerja. Kondisi tersebut menyebabkan perubahan motivasi dan kenyamanan kerja mudah terlihat melalui ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, pencapaian target, serta penyelesaian pesanan. Siagian dan Wahyono menemukan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja UMKM, sehingga ketiganya perlu diperhatikan secara terpadu.² Temuan tersebut memperkuat pentingnya penciptaan kondisi kerja yang mendorong karyawan bekerja konsisten dan bertanggung jawab. Perhatian terhadap faktor tersebut semakin diperlukan pada usaha produksi yang menuntut ketepatan, kecepatan, dan kesinambungan proses kerja secara konsisten untuk memenuhi kebutuhan pelanggan secara optimal.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat karyawan bersedia mengarahkan tenaga, waktu, dan kemampuan untuk mencapai sasaran pekerjaan, sehingga tingkat

¹ Helmawati, Ethika, dan Rahmat Hidayat, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Locus of Control terhadap Kinerja Individu pada UMKM di Kota Padang," *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia* 15, no. 2 (2017): 12–22, <https://journal.uny.ac.id/index.php/jpakun/article/view/17215>.

² Windy Yesika Siagian dan Teguh Wahyono, "Peningkatan Sumber Daya Manusia melalui Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja (Study Kasus UMKM Pengolahan Kerajinan Kayu di Desa Minta Kasih Kec. Salapian Kab. Langkat)," *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 11, no. 10 (2024): 4228–4240, <https://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/17704>.

motivasi berpotensi menentukan kualitas pelaksanaan tugas. Karyawan yang memperoleh penghargaan, perhatian, dorongan, serta tujuan kerja yang jelas cenderung memiliki alasan kuat untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar. Ismartaya, Silaningsih, dan Frawitazian membuktikan pada UMKM Konveksi Setia Kawan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bersama lingkungan kerja dan budaya organisasi.³ Temuan tersebut relevan bagi usaha konveksi karena proses produksi membutuhkan ketekunan, ketelitian, dan konsistensi untuk memenuhi target yang ditetapkan. Namun, perbedaan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi tidak selalu seragam pada setiap organisasi, sehingga pengujian kontekstual tetap diperlukan untuk memperoleh bukti empiris yang spesifik bagi produksi konveksi.

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan sosial yang mengelilingi karyawan ketika menjalankan tugas, sehingga kualitas tempat kerja dapat memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, komunikasi, dan kelancaran proses produksi. Unsur fisik seperti tata letak peralatan, pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, dan keselamatan perlu berjalan seiring dengan unsur nonfisik berupa hubungan antarpegawai serta dukungan atasan. Purnomo et al. menjelaskan bahwa motivasi dan lingkungan kerja perlu diperhatikan untuk mendukung kinerja karyawan pada UMKM, sekaligus menekankan pentingnya penguatan kemampuan sumber daya manusia.⁴ Kondisi lingkungan yang kurang tertata dapat menambah hambatan kerja, mengurangi efektivitas penyelesaian tugas, dan menghambat pencapaian target produksi secara optimal serta mendukung produktivitas karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja perlu dikaji sebagai faktor penting yang mampu memperkuat maupun menghambat kinerja karyawan UMKM secara berkelanjutan.

Hubungan motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan belum menunjukkan pola hasil yang sepenuhnya seragam pada penelitian terdahulu, sehingga pengujian pada konteks organisasi yang lebih spesifik diperlukan. Perbedaan karakteristik usaha, jenis pekerjaan, jumlah karyawan, sistem pengelolaan, serta kondisi tempat kerja dapat menyebabkan kekuatan pengaruh setiap variabel berbeda. Sari dan Moeliono melaporkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi pada PT Volta Indonesia Semesta Semarang tidak seluruhnya menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja,

³ Ismartaya, Endang Silaningsih, dan Nadilla Frawitazian, "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Konveksi Setia Kawan," *SME's: Journal of Management: Small and Medium Enterprises* 17, no. 3 (2024): 1073–1081, <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/JEM/article/view/17305>.

⁴ Hadi Purnomo et al., "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Zocha Graha Kriya," *JEMBA: Journal of Economics, Management, Business, and Accounting* 4, no. 1 (2024): 88–103, <https://ojs.unikom.ac.id/index.php/jemba/article/view/13045>.

sehingga terdapat perbedaan temuan empiris.⁵ Perbedaan tersebut menjadi alasan penting untuk melakukan penelitian dengan objek yang memiliki karakteristik UMKM produksi tertentu. Pengujian empiris pada usaha konveksi diharapkan memberikan bukti kontekstual mengenai faktor yang berhubungan dengan kinerja pekerja serta menjadi dasar perbaikan pengelolaan tenaga kerja secara tepat.

Penelitian pada sektor konveksi juga menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja dapat menghasilkan temuan berbeda sesuai karakteristik perusahaan dan pekerjanya. Konveksi membutuhkan koordinasi yang erat karena proses produksi melibatkan desain, pencetakan, pemotongan, penjahitan, pemeriksaan, dan penyelesaian pesanan yang saling berkaitan. Hayong, Timuneno, dan Maak menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perbaikan kedua faktor tersebut dapat menjadi strategi peningkatan kinerja.⁶ Temuan tersebut menunjukkan pentingnya menguji kedua variabel secara bersama agar pengaruh masing-masing dapat diketahui secara lebih jelas. Penelitian semacam ini diperlukan untuk menyediakan dasar pengambilan keputusan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, karakter pekerjaan produksi, kondisi tenaga kerja, serta perkembangan usaha konveksi yang dinamis dan kompetitif secara berkelanjutan serta efektif dilakukan.

Konveksi Alive Sportwear menarik dikaji karena usaha ini berdiri pada Februari 2025 dan memproduksi jersey full printing bagi pelanggan olahraga melalui penjualan online maupun offline. Jumlah karyawan sebanyak 30 orang menunjukkan bahwa keberlangsungan produksi sangat bergantung pada koordinasi, keterampilan, kedisiplinan, dan konsistensi kinerja setiap pekerja. Saputri dan Agusdin menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan motivasi dan penciptaan lingkungan kerja kondusif memiliki dasar empiris.⁷ Kondisi usaha yang masih berkembang memungkinkan munculnya persoalan terkait pembentukan pola kerja, koordinasi produksi, dan pengelolaan tenaga kerja. Penelitian pada Alive Sportwear penting dilakukan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai faktor

⁵ Ella Moonita Sari dan Moeljono, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Volta Indonesia Semesta Semarang," *IJMA: Indonesian Journal of Management and Accounting* 4, no. 1 (2023): 67–73, <https://ejournal.almaata.ac.id/IJMA/article/view/3482>.

⁶ Virginia Cornelia Wellany Millenia Hayong, Tarsisius Timuneno, dan Clarce S Maak, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang," *GLORY: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial* 6, no. 2 (2025): 367–378, <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/16811>.

⁷ Annisa Juniar Saputri dan Agusdin, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Nusa Tenggara Barat," *Jurnal Penelitian MSDM* 4, no. 2 (2025): 86–95, <https://jurnal.unram.ac.id/index.php/jpmsdm/id/article/view/7124>.

yang memengaruhi kinerja sesuai kondisi aktual perusahaan dan kebutuhan pengembangan usaha tersebut.

Konveksi Alive Sportwear masih menghadapi kondisi lingkungan kerja yang perlu ditata karena kegiatan usaha relatif baru, terutama terkait tata letak mesin, sirkulasi udara ruang produksi, dan hubungan antarpegawai yang masih membentuk pola kerja. Situasi tersebut berpotensi memengaruhi kenyamanan, koordinasi, semangat, serta pencapaian target karyawan sehingga perlu dibuktikan secara terukur, bukan sekadar berdasarkan dugaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Konveksi Alive Sportwear, Sumedang. Rumusan masalah penelitian mencakup pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, serta pengaruh kedua variabel secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Alive Sportwear, Sumedang. Jawaban atas pertanyaan tersebut diharapkan memberikan dasar empiris bagi perbaikan pengelolaan karyawan dan peningkatan kinerja UMKM secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-asosiatif untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Konveksi Alive Sportwear, Sumedang. Menurut Sugiyono, pendekatan kuantitatif digunakan ketika masalah penelitian telah jelas, variabel dapat diukur, data berbentuk angka, dan analisis statistik digunakan untuk menguji hipotesis.⁸ Menurut Djaali, penelitian kuantitatif berlandaskan bukti empiris yang diperoleh melalui pengukuran serta pengumpulan data secara sistematis guna membuktikan hipotesis penelitian.⁹ Variabel independen penelitian meliputi motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependennya ialah kinerja karyawan (Y). Penelitian melibatkan seluruh 30 karyawan Konveksi Alive Sportwear sebagai responden sehingga teknik sampling jenuh digunakan untuk menetapkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian secara menyeluruh dan sesuai tujuan penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert untuk memperoleh skor persepsi karyawan mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja. Menurut Duli, penelitian kuantitatif menekankan data serta fakta terukur sebagai dasar analisis sehingga instrumen perlu disusun berdasarkan indikator variabel dan tujuan

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2019).

⁹ Djaali, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2021).

penelitian.¹⁰ Instrumen motivasi kerja (X1) meliputi dorongan mencapai tujuan, kebutuhan, penghargaan, tanggung jawab, dan pengembangan diri, sedangkan lingkungan kerja (X2) mencakup kondisi fisik, kenyamanan, fasilitas, hubungan antarpegawai, komunikasi, serta dukungan atasan. Kinerja karyawan (Y) diukur berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja sama. Data juga diperkuat melalui observasi dan dokumentasi untuk menggambarkan kondisi lingkungan kerja serta aktivitas operasional Konveksi Alive Sportwear secara lengkap dan objektif sesuai kebutuhan penelitian secara optimal.

Data penelitian dianalisis bertahap menggunakan statistik deskriptif dan inferensial untuk memperoleh pengujian yang sistematis. Menurut Siyoto dan Sodik, penelitian kuantitatif meliputi pengukuran variabel, pengumpulan data, pengolahan data, serta analisis untuk menghasilkan kesimpulan berdasarkan bukti empiris.¹¹ Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen dapat mengukur variabel secara tepat dan konsisten, kemudian diterapkan uji asumsi klasik berupa normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Menurut Anshori dan Iswati, analisis kuantitatif mencakup pengujian variabel, pengumpulan data, analisis, serta pengujian hipotesis agar rumusan masalah dapat dijawab secara empiris.¹² Hipotesis diuji melalui regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi kedua variabel terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian melibatkan 30 responden merupakan karyawan Konveksi Alive Sportwear, Sumedang, dengan pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 for Windows untuk menggambarkan hubungan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan secara empiris. Pengujian meliputi normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, linearitas, regresi linear berganda, uji t, serta uji F untuk menilai pengaruh parsial dan simultan pada model penelitian. Hasil uji normalitas memperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,001 dari 30 responden, lebih kecil daripada 0,05, sehingga residual belum

¹⁰ Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data dengan SPSS* (Sleman: Deepublish, 2020).

¹¹ Sandu Siyoto dan Muhammad Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, Cet. 1. (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015).

¹² Muslich Anshori dan Sri Iswati, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, 1 ed. (Surabaya: Airlangga University Press, 2019).

berdistribusi normal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa model empiris perlu ditafsirkan secara hati-hati karena salah satu asumsi regresi belum terpenuhi pada tahap analisis ini. Hasil pengujian normalitas disajikan pada Tabel 1 sebagai evaluasi model penelitian; sehingga evaluasi penting untuk memastikan ketepatan interpretasi hasil secara tepat.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.49240403
Most Extreme Differences	Absolute	.213
	Positive	.095
	Negative	-.213
Test Statistic		.213
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS (2026)

Uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi motivasi sebesar 0,856, sedangkan lingkungan kerja sebesar 0,034 pada hasil pengolahan data penelitian secara sistematis. Nilai signifikansi motivasi yang lebih besar daripada 0,05 menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sedangkan lingkungan kerja yang lebih kecil daripada 0,05 menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas pada model. Temuan tersebut menunjukkan bahwa varians residual belum sepenuhnya konstan pada seluruh pengamatan, sehingga hasil estimasi regresi perlu ditafsirkan dengan mempertimbangkan keterbatasan asumsi tersebut secara objektif sesuai karakteristik data penelitian tersebut. Nilai koefisien, t, dan signifikansi setiap variabel yang digunakan untuk pengujian disajikan pada Tabel 2 sebagai bahan evaluasi untuk evaluasi model regresi secara menyeluruh. Pemeriksaan scatterplot juga perlu dilengkapi apabila peneliti ingin memastikan pola penyebaran residual secara visual pada seluruh pengamatan.

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.239	7.577		3.859	.001
	Motivasi	.048	.261	.045	.183	.856
	Lingkungan Kerja	.328	.146	.548	2.237	.034

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS (2026)

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,407 serta VIF sebesar 2,460 berdasarkan hasil analisis data penelitian secara sistematis. Nilai tolerance kedua variabel lebih besar daripada 0,10, sedangkan VIF lebih kecil daripada 10, sehingga tidak ditemukan indikasi multikolinearitas antara motivasi dan lingkungan kerja dalam model. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel bebas masih memiliki informasi yang dapat dibedakan ketika digunakan secara bersama untuk menjelaskan perubahan kinerja karyawan secara empiris. Hasil tersebut menegaskan bahwa korelasi yang terlalu tinggi antarvariabel bebas bukan menjadi kendala utama pada model penelitian untuk menjelaskan hubungan antarvariabel. Rincian hasil pengujian multikolinearitas disajikan pada Tabel 3 sebagai dasar penilaian kelayakan model. Hasil ini memperkuat interpretasi model penelitian secara keseluruhan pula.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.239	7.577		3.859	.001		
	Motivasi	.048	.261	.045	.183	.856	.407	2.460
	Lingkungan Kerja	.328	.146	.548	2.237	.034	.407	2.460
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS (2026)

Uji linearitas menunjukkan perbedaan antara hubungan motivasi dengan kinerja dan hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan berdasarkan hasil pengujian statistik penelitian. Variabel motivasi memiliki nilai signifikansi deviation from linearity sebesar 0,003, lebih kecil daripada 0,05, sehingga hubungan motivasi dengan kinerja tidak memenuhi kriteria linearitas berdasarkan pengujian tersebut berdasarkan kriteria pengujian. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi deviation from linearity sebesar 0,168, lebih besar daripada 0,05, sehingga hubungan lingkungan kerja dengan kinerja memenuhi asumsi linearitas pada penelitian ini secara empiris. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel bebas terhadap kinerja tidak memiliki karakteristik statistik sama berdasarkan hasil pengujian. Hasil pengujian lingkungan kerja disajikan pada Tabel 5, sedangkan motivasi ditunjukkan melalui nilai deviation from linearity sebesar 0,003 pada output penelitian tersebut.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi	Between Groups	(Combined)	728.008	13	56.001	5.619	.001
		Linearity	193.728	1	193.728	19.439	.000
		Deviation from Linearity	534.280	12	44.523	4.467	.003
	Within Groups		159.458	16	9.966		
	Total		887.467	29			

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS (2026)

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	750.133	19	39.481	2.875	.045
		Linearity	301.472	1	301.472	21.952	.001
		Deviation from Linearity	448.661	18	24.926	1.815	.168
	Within Groups		137.333	10	13.733		
	Total		887.467	29			

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS (2026)

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 29,239 + 0,048X_1 + 0,328X_2$ yang menunjukkan arah hubungan positif kedua variabel bebas secara matematis berdasarkan estimasi regresi. Konstanta sebesar 29,239 menunjukkan nilai dasar kinerja yang diprediksi ketika motivasi dan lingkungan kerja dianggap tidak mengalami perubahan pada model regresi yang diestimasi. Koefisien motivasi sebesar 0,048 menunjukkan bahwa kenaikan satu satuan motivasi diikuti kenaikan kinerja sebesar 0,048 satuan, tetapi pengaruhnya tidak signifikan karena nilai signifikansi sebesar 0,856. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,328 menunjukkan bahwa kenaikan satu satuan lingkungan kerja diikuti kenaikan kinerja sebesar 0,328 satuan dan pengaruhnya signifikan dengan nilai signifikansi 0,034. Hasil koefisien regresi secara lengkap disajikan pada Tabel 6 sebagai dasar interpretasi pengaruh kedua variabel terhadap kinerja karyawan terukur.

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficientsa								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.239	7.577		3.859	.001		
	Motivasi	.048	.261	.045	.183	.856	.407	2.460
	Lingkungan Kerja	.328	.146	.548	2.237	.034	.407	2.460
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS (2026)

Uji t menunjukkan bahwa motivasi memiliki thitung sebesar 0,183, sedangkan ttabel pada taraf 5% dan derajat kebebasan 27 sebesar 2,052, sehingga thitung lebih kecil daripada ttabel dan signifikansi 0,856 lebih besar daripada 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan tidak memperoleh dukungan statistik pada penelitian ini berdasarkan kriteria pengujian. Lingkungan kerja memiliki thitung sebesar 2,237, lebih besar daripada ttabel 2,052, dengan signifikansi 0,034 yang lebih kecil daripada 0,05, sehingga hipotesis pengaruh lingkungan kerja memperoleh dukungan statistik secara parsial. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh parsial lebih kuat dibandingkan motivasi karena standardized coefficient lingkungan kerja mencapai 0,548 pada model. Ringkasan hasil pengujian parsial disajikan pada Tabel 7 sebagai dasar penarikan kesimpulan penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficientsa								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.239	7.577		3.859	.001		
	Motivasi	.048	.261	.045	.183	.856	.407	2.460
	Lingkungan Kerja	.328	.146	.548	2.237	.034	.407	2.460
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS (2026)

Uji F menghasilkan nilai Fhitung sebesar 6,971 dengan Ftabel sebesar 3,35 dan tingkat signifikansi 0,004 berdasarkan hasil pengujian model. Nilai Fhitung yang lebih besar daripada Ftabel serta signifikansi yang lebih kecil daripada 0,05 menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 0,341 atau 34,1% menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 34,1%,

sedangkan 65,9% sisanya dijelaskan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan penjelasan model masih terbatas, tetapi kombinasi kedua variabel tetap memberikan kontribusi statistik terhadap kinerja karyawan secara simultan; hal ini memperkuat kesimpulan penelitian. Hasil pengujian simultan disajikan pada Tabel 8 sebagai bagian akhir analisis penelitian tersebut.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302.198	2	151.099	6.971	.004b
	Residual	585.269	27	21.677		
	Total	887.467	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi						

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS (2026)

Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja, tetapi belum berpengaruh signifikan secara statistik pada karyawan Konveksi Alive Sportwear. Koefisien 0,048 dan signifikansi 0,856 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi belum cukup kuat menjelaskan perubahan kinerja secara mandiri berdasarkan instrumen penelitian. Listiyanto melaporkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan UMKM, sedangkan lingkungan kerja justru berpengaruh terhadap kinerja.¹³ Hasil tersebut menunjukkan bahwa dorongan kerja tidak selalu langsung meningkatkan kinerja ketika faktor situasional lebih dominan, seperti target, fasilitas, pembagian pekerjaan, pengawasan, dan pola kerja harian. Kondisi tersebut menegaskan bahwa peningkatan motivasi perlu disertai perbaikan kondisi kerja agar dorongan psikologis karyawan dapat diterjemahkan menjadi pencapaian kinerja yang lebih optimal secara lebih tepat dan konsisten lagi.

Tidak signifikannya motivasi perlu dipahami sebagai temuan kontekstual, bukan bukti bahwa motivasi tidak penting bagi organisasi atau karyawan. Karyawan dapat memiliki dorongan kerja relatif serupa karena bekerja pada unit usaha sama, menerima tugas produksi sejenis, dan menghadapi target pekerjaan yang relatif berdekatan. Variasi motivasi terbatas dapat menyebabkan kemampuan variabel tersebut menjelaskan perbedaan kinerja menjadi kecil, sebagaimana terlihat pada koefisien beta sebesar 0,045. Hanifah, Krisdianto, dan

¹³ Dwi Listiyanto, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Arumanis Haji Ardi Berbah Sleman Yogyakarta," *Jurnal Ilmiah Edunomika* 5, no. 1 (2021): 432–438, <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/1940>.

Chanafi justru menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Tahu Kres KWB, sehingga perbedaan hasil menunjukkan ketergantungan pengaruh motivasi pada karakteristik organisasi dan responden.¹⁴ Perbedaan tersebut memperkuat pentingnya membaca hasil penelitian Alive Sportwear berdasarkan kondisi empiris organisasi, bukan semata mengikuti kecenderungan penelitian terdahulu pada konteks tersebut secara empiris secara langsung pula.

Lingkungan kerja menjadi faktor yang lebih menentukan karena memiliki koefisien regresi 0,328, standardized coefficient 0,548, dan signifikansi 0,034 pada model penelitian. Angka tersebut menunjukkan bahwa perubahan kualitas lingkungan kerja mempunyai hubungan lebih kuat dengan perubahan kinerja dibandingkan motivasi secara parsial. Habibati, Slamet, dan Solihandari menemukan hasil serupa pada UMKM konveksi, yaitu motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁵ Kesamaan konteks sektor konveksi penting karena pekerjaan produksi bergantung pada kenyamanan ruang, penataan fasilitas, komunikasi, dan kemudahan menyelesaikan tahapan produksi. Artinya, perbaikan lingkungan kerja di Alive Sportwear berpotensi menjadi intervensi manajerial yang lebih langsung untuk meningkatkan kinerja dibandingkan penambahan program motivasional semata pada kondisi organisasi tertentu secara nyata konsisten secara konsisten.

Lingkungan kerja semakin penting karena proses produksi jersey membutuhkan aktivitas yang saling berkaitan dan koordinasi antarkaryawan secara berkelanjutan. Tata letak mesin yang kurang optimal dapat memperpanjang perpindahan bahan, sedangkan sirkulasi udara yang buruk dapat menurunkan kenyamanan pekerja selama aktivitas produksi berlangsung. Sai dan Septiani menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja UMKM, sehingga kondisi kerja perlu dipandang sebagai bagian pengelolaan sumber daya manusia.¹⁶ Temuan tersebut relevan dengan Alive Sportwear karena perbaikan lingkungan mencakup kebersihan, kenyamanan fisik, hubungan kerja, komunikasi, fasilitas, keselamatan, dan dukungan atasan. Lingkungan yang tertata dapat mengurangi hambatan

¹⁴ Siti Tutri Hanifah, Dadang Krisdianto, dan Ainul Chanafi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Tahu Kres KWB (Studi Kasus Karyawan UMKM Tahu Kres KWB)," *JIAGABI* 12, no. 2 (2023): 350–354, <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jiagabi/article/view/23190>.

¹⁵ Almas Septia Habibati, Slamet, dan Shinta Solihandari, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di UMKM Konveksi Watukumpul," *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business* 4, no. 4 (2026): 12313–12322, <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS/article/view/5060>.

¹⁶ Oktaviana Sai dan Yeni Septiani, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agro Boga Utama Cabang Jakarta Selatan," *JIEM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen* 4, no. 3 (2026): 935–945, <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/view/9191>.

operasional sehingga tenaga karyawan lebih efektif diarahkan untuk mencapai target produksi secara optimal secara lebih konsisten lagi kini.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan Fhitung 6,971 dan signifikansi 0,004. Temuan tersebut berarti bahwa meskipun motivasi tidak berpengaruh secara parsial, keberadaannya bersama lingkungan kerja tetap berkontribusi terhadap kemampuan model menjelaskan kinerja karyawan. Rifandi, Zunaida, dan Anastuti juga menemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM, meskipun konteks usaha berbeda dari Alive Sportwear.¹⁷ Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan lebih tepat dipahami sebagai hasil interaksi berbagai faktor daripada hanya bergantung pada satu aspek psikologis pekerja. Karena itu, kebijakan peningkatan kinerja Alive Sportwear perlu tetap mengelola motivasi, tetapi memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja yang terbukti mempunyai pengaruh parsial lebih kuat pada kondisi tersebut.

Koefisien determinasi sebesar 34,1% menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja hanya menjelaskan sebagian variasi kinerja karyawan, sedangkan 65,9% lainnya berasal dari faktor yang tidak dianalisis. Proporsi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja Alive Sportwear kemungkinan berkaitan dengan kompetensi, disiplin, kompensasi, beban kerja, kepemimpinan, pengalaman, pelatihan, budaya organisasi, dan karakteristik pekerjaan. Prihatini, Sutrisno, dan Setyorini menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi dapat berhubungan dengan kinerja, sedangkan lingkungan kerja juga dapat bekerja melalui motivasi sebagai variabel perantara.¹⁸ Temuan tersebut memperlihatkan bahwa model penelitian belum mencakup seluruh mekanisme yang mungkin membentuk kinerja karyawan secara komprehensif. Penelitian lanjutan dapat memperluas model dengan memasukkan faktor individual dan organisasi agar penjelasan mengenai kinerja karyawan UMKM menjadi lebih menyeluruh dan mendalam secara lebih mendalam lagi secara komprehensif.

Hasil penelitian juga memperlihatkan persoalan metodologis yang perlu diperhatikan ketika menarik kesimpulan mengenai hubungan antarvariabel berdasarkan model regresi

¹⁷ Maulana Fafan Rifandi, Daris Zunaida, dan Karina Utami Anastuti, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *JIAGABI* 15, no. 1 (2026): 197–203, <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jiagabi/article/view/30953>.

¹⁸ Devi Prihatini, Sutrisno, dan Noni Setyorini, "Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada UMKM Sarung Tenun Goyor (ATBM) di Desa Wanarejan Utara," *Equivalent: Journal of Economic, Accounting and Management* 2, no. 1 (2024): 8–21, <https://jurnal.dokicti.org/index.php/equivalent/article/view/171>.

yang digunakan. Residual tidak berdistribusi normal dengan signifikansi 0,001, terdapat indikasi heteroskedastisitas pada lingkungan kerja dengan signifikansi 0,034, dan hubungan motivasi dengan kinerja tidak memenuhi linearitas karena deviation from linearity sebesar 0,003. Pusadan, Novandalina, dan Sunarto pada perusahaan konveksi dan sablon juga menekankan pentingnya pengujian motivasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja melalui pendekatan kuantitatif, sehingga pengujian statistik perlu disesuaikan dengan karakteristik data.¹⁹ Asumsi yang belum terpenuhi tidak seharusnya diabaikan karena dapat memengaruhi ketepatan estimasi dan interpretasi regresi linear berganda. Penelitian berikutnya perlu mempertimbangkan transformasi data, pemeriksaan pencilan, regresi robust, atau teknik analisis alternatif ketika data tetap tidak memenuhi asumsi parametrik.

Kebaruan penelitian ini terletak pada penempatan UMKM Konveksi Alive Sportswear Sumedang sebagai konteks empiris relatif baru, khususnya karena usaha tersebut berkembang dengan produksi jersey full printing serta penjualan online dan offline. Penelitian ini menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja, serta memperlihatkan perbedaan pengaruh keduanya dan signifikansi statistik pada pengujian simultan. Temuan utama menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor lebih dominan secara statistik, sedangkan motivasi berarah positif tetapi tidak signifikan, sehingga strategi peningkatan kinerja tidak tepat jika hanya berorientasi pada dorongan psikologis karyawan. Nilai R^2 sebesar 34,1% menunjukkan ruang penelitian untuk menguji faktor lain yang menjelaskan 65,9% variasi kinerja. Secara praktis, Alive Sportswear perlu memprioritaskan penataan ruang produksi, fasilitas, komunikasi, kenyamanan, dan koordinasi kerja sebagai strategi awal peningkatan kinerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Alive Sportswear, Sumedang. Temuan tersebut ditunjukkan oleh koefisien regresi 0,048, nilai t hitung 0,183 yang lebih kecil daripada t tabel 2,052, serta signifikansi 0,856 yang lebih besar daripada 0,05. Artinya, peningkatan motivasi belum secara nyata diikuti peningkatan kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa dorongan kerja, penghargaan, tanggung jawab, kebutuhan, dan pengembangan diri belum menjadi faktor utama yang membedakan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja

¹⁹ Rebing Pusadan, Arini Novandalina, dan St Sunarto, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Konveksi dan Sablon Glory Screen Printing di Purwodadi," *E-Proseding Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi* 3, no. 1 (2023): 179–186, <https://eprosiding.stiesemarang.ac.id/index.php/SNMAS/article/view/80>.

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan koefisien 0,328, t hitung 2,237 yang lebih besar daripada t tabel 2,052, serta signifikansi 0,034 yang lebih kecil daripada 0,05. *Standardized coefficient* sebesar 0,548 menunjukkan pengaruh lingkungan kerja lebih kuat dibandingkan motivasi. Kondisi fisik, kenyamanan, fasilitas, komunikasi, hubungan antarpegawai, dan dukungan atasan perlu menjadi perhatian untuk mendukung koordinasi serta kelancaran proses produksi. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa karakteristik pekerjaan lebih menonjol daripada faktor internal karyawan dalam menentukan kinerja.

Pengujian simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung 6,971 lebih besar daripada F tabel 3,35 dengan signifikansi 0,004, sehingga kedua variabel tersebut terbukti memiliki hubungan bermakna dengan kinerja. Koefisien determinasi sebesar 34,1% menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 34,1% variasi kinerja, sedangkan 65,9% sisanya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dianalisis. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup dilakukan melalui pendekatan motivasional, tetapi perlu memprioritaskan lingkungan kerja yang nyaman, tertata, komunikatif, dan mendukung produksi. Penataan mesin, perbaikan sirkulasi udara, penyediaan fasilitas memadai, penguatan komunikasi, serta peningkatan koordinasi dapat menjadi langkah awal bagi Alive Sportwear. Namun, interpretasi perlu hati-hati karena residual tidak normal (0,001), terdapat heteroskedastisitas lingkungan kerja (0,034), dan hubungan motivasi dengan kinerja tidak linear (0,003). Penelitian berikutnya perlu melibatkan responden lebih banyak serta variabel kompetensi, disiplin, kompensasi, kepemimpinan, beban kerja, pelatihan, dan budaya organisasi.

REFERENSI

- Anshori, Muslich, dan Sri Iswati. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. 1 ed. Surabaya: Airlangga University Press, 2019.
- Djaali. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2021.
- Duli, Nikolaus. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data dengan SPSS*. Sleman: Deepublish, 2020.
- Habibati, Almas Septia, Slamet, dan Shinta Solihandari. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di UMKM Konveksi Watukumpul." *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business* 4, no. 4 (2026): 12313–12322. <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS/article/view/5060>.
- Hanifah, Siti Tutri, Dadang Krisdianto, dan Ainul Chanafi. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Tahu Kres

- KWB (Studi Kasus Karyawan UMKM Tahu Kres KWB).” *JIAGABI* 12, no. 2 (2023): 350–354. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jiagabi/article/view/23190>.
- Hayong, Virginia Cornelia Wellany Millenia, Tarsisius Timuneno, dan Clarce S Maak. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang.” *GLORY: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial* 6, no. 2 (2025): 367–378. <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/16811>.
- Helmawati, Ethika, dan Rahmat Hidayat. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Locus of Control terhadap Kinerja Individu pada UMKM di Kota Padang.” *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia* 15, no. 2 (2017): 12–22. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jpakun/article/view/17215>.
- Ismartaya, Endang Silaningsih, dan Nadilla Frawitazian. “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Konveksi Setia Kawan.” *SME's: Journal of Management: Small and Medium Enterprises* 17, no. 3 (2024): 1073–1081. <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/JEM/article/view/17305>.
- Listiyanto, Dwi. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Arumanis Haji Ardi Berbah Sleman Yogyakarta.” *Jurnal Ilmiah Edunomika* 5, no. 1 (2021): 432–438. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/1940>.
- Prihatini, Devi, Sutrisno, dan Noni Setyorini. “Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada UMKM Sarung Tenun Goyor (ATBM) di Desa Wanarejan Utara.” *Equivalent: Journal of Economic, Accounting and Management* 2, no. 1 (2024): 8–21. <https://jurnal.dokicti.org/index.php/equivalent/article/view/171>.
- Purnomo, Hadi, R.A. Saputri, K. Gurning, Z.F. Azhari, M.I. Akbar, dan A. Mualim. “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Zocha Graha Kriya.” *JEMBA: Journal of Economics, Management, Business, and Accountng* 4, no. 1 (2024): 88–103. <https://ojs.unikom.ac.id/index.php/jemba/article/view/13045>.
- Pusadan, Rebing, Arini Novandalina, dan St Sunarto. “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Konveksi dan Sablon Glory Screen Printing di Purwodadi.” *E-Proseding Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi* 3, no. 1 (2023): 179–186. <https://eprosiding.stiesemarang.ac.id/index.php/SNMAS/article/view/80>.
- Rifandi, Maulana Fafan, Daris Zunaida, dan Karina Utami Anastuti. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.” *JIAGABI* 15, no. 1 (2026): 197–203. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jiagabi/article/view/30953>.
- Sai, Oktaviana, dan Yeni Septiani. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agro Boga Utama Cabang Jakarta Selatan.” *JIEEM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen* 4, no. 3 (2026): 935–945. <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/view/9191>.
- Saputri, Annisa Juniar, dan Agusdin. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan

- Cabang Nusa Tenggara Barat.” *Jurnal Penelitian MSDM* 4, no. 2 (2025): 86–95.
<https://jurnal.unram.ac.id/index.php/jpmsdm/id/article/view/7124>.
- Sari, Ella Moonita, dan Moeljono. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Volta Indonesia Semester Semarang.” *IJMA: Indonesian Journal of Management and Accounting* 4, no. 1 (2023): 67–73.
<https://ejournal.almaata.ac.id/IJMA/article/view/3482>.
- Siagian, Windy Yesika, dan Teguh Wahyono. “Peningkatan Sumber Daya Manusia melalui Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja (Study Kasus UMKM Pengelolaan Kerajinan Kayu di Desa Minta Kasih Kec. Salapian Kab. Langkat).” *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 11, no. 10 (2024): 4228–4240.
<https://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/17704>.
- Siyoto, Sandu, dan Muhammad Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Cet. 1. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2019.