

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kreativitas, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Jaya Mandiri di Surabaya

Achmad Zidan Fatih^{1*}, Kridho Hary Gunawan²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: zidanfatih27@gmail.com¹, krido@untag-sby.ac.id²

Penulis Korespondensi: zidanfatih27@gmail.com

Abstract. Employee performance is an important factor in determining the success of a company in facing increasingly competitive business competition. This study aims to analyze the influence of the work environment, creativity, and work motivation on employee performance at PT. Modern Jaya Mandiri Surabaya. The study uses a quantitative approach with a descriptive method. The study population was 33 employees, with a sampling technique using saturated sampling so that the entire population became respondents. Data collection was carried out through distributing questionnaires using a Likert scale, then analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, *t*-tests, *F*-tests, and coefficients of determination (R^2). The results of the study indicate that partially the work environment has a positive and significant effect on employee performance with a *t*-value of 3.750 and a significance of 0.001. Creativity also has a positive and significant effect on employee performance with a *t*-value of 3.586 and a significance of 0.001. Work motivation is the most dominant variable influencing employee performance with a *t*-value of 4.871 and a significance of 0.000. Simultaneously, the work environment, creativity, and work motivation have a positive and significant effect on employee performance with a calculated *F* value of 25.334 and a significance of 0.000. The coefficient of determination (R^2) value of 0.724 indicates that 72.4% of employee performance variations can be explained by these three variables, while the remaining 27.6% is influenced by other factors outside the study. Based on the results of the study, it can be concluded that improving the quality of the work environment, developing creativity, and providing continuous work motivation can improve employee performance at PT. Modern Jaya Mandiri Surabaya.

Keywords: Creativity; Employee Performance; Work Environment; Work Motivation; Work Productivity.

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kreativitas, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Modern Jaya Mandiri Surabaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi penelitian berjumlah 33 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji *t*, uji *F*, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t* hitung sebesar 3,750 dan signifikansi 0,001. Kreativitas juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t* hitung sebesar 3,586 dan signifikansi 0,001. Motivasi kerja menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan dengan nilai *t* hitung sebesar 4,871 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, lingkungan kerja, kreativitas, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *F* hitung sebesar 25,334 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,724 menunjukkan bahwa sebesar 72,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 27,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja, pengembangan kreativitas, dan pemberian motivasi kerja yang berkelanjutan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Modern Jaya Mandiri Surabaya.

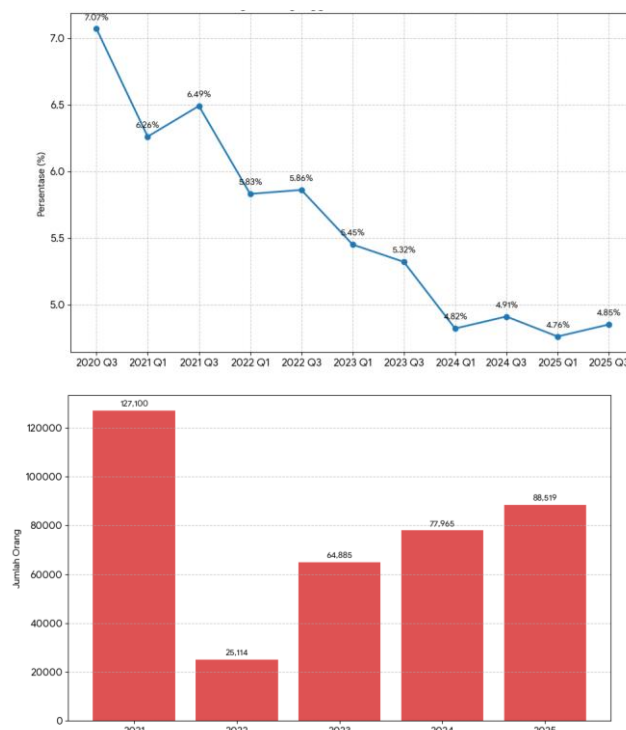
Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Kreativitas; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Produktivitas Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Di era perkembangan dunia usaha yang semakin dinamis, setiap organisasi dituntut untuk beroperasi secara lebih efektif dan efisien guna mempertahankan eksistensinya. Persaingan bisnis saat ini tidak lagi hanya terbatas pada keunggulan teknologi atau besarnya

modal, melainkan bergeser pada kualitas pengelolaan Sumber Daya Manusia. Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Riyono et al. (2023), unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi adalah SDM itu sendiri. SDM dipandang sebagai pilar utama yang menggerakkan seluruh aset perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi indikator krusial yang harus terus dioptimalkan melalui berbagai aspek strategis, seperti lingkungan kerja, kreativitas, dan motivasi kerja.

Namun, tantangan dalam mengelola SDM saat ini semakin berat seiring dengan kondisi ekonomi makro di Indonesia yang masih dibayangi oleh ketidakpastian. Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), Indonesia masih dilanda fenomena "Badai PHK" yang signifikan dengan angka pemutusan hubungan kerja yang mencapai puncaknya pada tahun 2025, yakni di atas 80.000 tenaga kerja secara nasional (Bisnis.com, 2026). Kondisi ini diperparah dengan fluktuasi Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia yang menurut data *Trading Economics* (2026) masih menjadi tantangan struktural yang serius. Meskipun terdapat upaya pemulihan ekonomi, angka pengangguran yang tetap dinamis mencerminkan ketatnya persaingan di pasar kerja. Hal ini menciptakan tekanan psikologis sekaligus tantangan bagi karyawan untuk mempertahankan performa terbaiknya agar tetap relevan di dalam organisasi.



Gambar 1. Tingkat PHK di Indonesia 2021-2025

(Sumber: Kemnaker (2026))

Fenomena tingginya angka pemutusan hubungan kerja di tingkat nasional menjadi indikator kuat bahwa perusahaan harus mampu menciptakan ekosistem kerja yang kondusif agar dapat mempertahankan eksistensinya di tengah persaingan pasar yang fluktuatif. Sebagai representasi dari upaya penguatan operasional tersebut, PT. Moderen Jaya Mandiri yang berlokasi di Surabaya merupakan perusahaan distributor jam tangan yang memegang berbagai merek seperti Cardiff, Fujita, dan Hartech beserta aksesorisnya. Sebagai distributor pusat, perusahaan ini memiliki struktur operasional yang sangat kompleks dan terintegrasi dari hulu hingga ke hilir. Keberlangsungan bisnis perusahaan didukung oleh berbagai divisi spesialis yang meliputi bagian *Assembling* (perakitan), Gudang, Stok, hingga *Packing*. Untuk mendukung kelancaran manajerial, terdapat pula divisi HRD, Administrasi Keuangan, dan Driver. Di sisi lain, guna menghadapi tantangan pasar digital, perusahaan memiliki tim kreatif yang lengkap terdiri dari bagian *Digital Marketing*, Desain Grafis, Videografer, Editor, *Marketplace Online Shop*, hingga *Host Live*.

Keberagaman divisi ini merupakan respon perusahaan terhadap jangkauan pasar yang sangat luas. PT. Moderen Jaya Mandiri memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola jaringan *sales offline* dan *online* yang mencakup wilayah Jawa Timur hingga merambah ke seluruh penjuru Indonesia secara nasional. Dengan kontrol operasional yang berpusat di Surabaya untuk melayani kebutuhan pasar nasional, perusahaan menghadapi tantangan besar dalam menjaga stabilitas kinerja karyawannya. Mengingat jumlah personel yang relatif ramping namun menangani lini pekerjaan yang sangat banyak, efektivitas kinerja di setiap divisi menjadi penentu apakah target perusahaan dapat tercapai secara maksimal atau tidak.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa luasnya cakupan distribusi nasional menuntut standar kerja yang sangat tinggi, yang mana hal ini sangat bergantung pada tiga faktor fundamental. Faktor pertama adalah Kreativitas. Dalam mengelola pasar nasional, metode konvensional tidak lagi mencukupi. Divisi kreatif seperti Videografer, Editor, dan *Host Live* dituntut menciptakan konten yang mampu menjangkau audiens di seluruh Indonesia. Namun, kreativitas juga sangat urgen bagi bagian operasional seperti *Assembling* dan Gudang untuk menemukan cara kerja yang lebih inovatif dan efisien agar proses distribusi tidak terhambat. Karyawan yang kreatif cenderung memiliki fleksibilitas dalam berpikir dan mampu menciptakan pendekatan baru terhadap tantangan kerja yang dinamis (Anwar et al., 2022).

Faktor kedua adalah Lingkungan Kerja. Mengingat seluruh aktivitas dari berbagai divisi terkonsentrasi di kantor pusat Surabaya, suasana kerja memiliki andil yang besar dalam mendorong produktivitas. Lingkungan kerja, baik fisik seperti sarana prasarana maupun non-fisik seperti hubungan sosial antar divisi (misalnya koordinasi antara bagian Stok, Admin, dan

Sales), harus berada dalam kondisi yang kondusif. Menurut (Hulu et al., 2022), Lingkungan kerja yang baik mampu memberikan rasa aman, nyaman, dan dapat mendukung tercapainya produktivitas yang optimal. Jika lingkungan kerja tidak mendukung, risiko terjadinya kesalahan koordinasi dalam pengiriman barang ke luar pulau akan meningkat, yang secara langsung mencerminkan penurunan kinerja.

Faktor ketiga adalah Motivasi Kerja. Menggerakkan operasional skala nasional memerlukan daya dorong internal yang kuat dari setiap individu. Motivasi kerja merupakan faktor penggerak yang membangkitkan kegairahan kerja agar karyawan tetap produktif dan berkomitmen pada target organisasi. Sesuai pandangan Idrus et al. (2021), karyawan dengan motivasi yang baik akan berusaha semaksimal mungkin agar pekerjaannya berjalan sesuai dengan tujuan. Bagi karyawan di PT. Modern Jaya Mandiri, motivasi menjadi energi utama untuk menjaga performa terbaik mereka meskipun dihadapkan pada dinamika permintaan pasar yang sangat tinggi dari berbagai daerah.

Berdasarkan tinjauan teoritis dan observasi praktis di atas, terdapat indikasi kuat adanya keterkaitan yang kompleks antara bagaimana lingkungan kerja disediakan, sejauh mana potensi kreativitas individu dikembangkan, serta bagaimana dorongan motivasi dipelihara terhadap hasil kerja akhir karyawan. Penurunan kualitas pada salah satu aspek tersebut dikhawatirkan dapat menghambat pencapaian target strategis perusahaan dan menurunkan daya saing organisasi di pasar nasional. Mengacu pada fenomena dan urgensi yang telah diuraikan tersebut, maka peneliti memandang perlu untuk melakukan pengkajian lebih mendalam guna mengetahui sejauh mana faktor-faktor tersebut.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif untuk menggambarkan pengaruh lingkungan kerja, kreativitas, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Modern Jaya Mandiri. Penelitian dilaksanakan di PT. Modern Jaya Mandiri yang berlokasi di Ruko Klampis Megah G No. 8–9, Klampis Ngasem, Kecamatan Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur, pada periode Maret hingga Juni 2026. Populasi penelitian berjumlah 33 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, serta didukung oleh observasi dan studi pustaka. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan korelasi Product Moment dan Cronbach's Alpha. Analisis data dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistics melalui analisis deskriptif, uji asumsi

klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan dengan taraf signifikansi 5%.

3. HASIL DAN DISKUSI

Uji Validitas

Suatu instrumen penelitian dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel pada tingkat signifikansi yang telah ditentukan, yaitu sebesar 5% (0,05). Pengujian validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Validitas instrumen dapat diuji melalui berbagai pendekatan, seperti analisis statistik, wawancara kognitif, maupun perbandingan dengan instrumen yang telah digunakan pada penelitian sebelumnya.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Indikator	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,592	0,3440	0,000	Valid
	X1.2	0,576	0,3440	0,000	Valid
	X1.3	0,681	0,3440	0,000	Valid
	X1.4	0,607	0,3440	0,000	Valid
	X1.5	0,730	0,3440	0,000	Valid
	X1.6	0,640	0,3440	0,000	Valid
	X1.7	0,772	0,3440	0,000	Valid
	X1.8	0,541	0,3440	0,000	Valid
	X1.9	0,568	0,3440	0,000	Valid
	X1.10	0,413	0,3440	0,000	Valid
	X1.11	0,513	0,3440	0,000	Valid
	X1.12	0,363	0,3440	0,000	Valid
	X1.13	0,730	0,3440	0,000	Valid
	X1.14	0,674	0,3440	0,000	Valid
	X1.15	0,519	0,3440	0,000	Valid
	X1.16	0,642	0,3440	0,000	Valid
Kreativitas (X2)	X2.1	0,845	0,3440	0,000	Valid
	X2.2	0,849	0,3440	0,000	Valid
	X2.3	0,858	0,3440	0,000	Valid
	X2.4	0,689	0,3440	0,000	Valid
	X2.5	0,740	0,3440	0,000	Valid
	X2.6	0,723	0,3440	0,000	Valid
	X2.7	0,655	0,3440	0,000	Valid
	X2.8	0,790	0,3440	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,627	0,3440	0,000	Valid
	X3.2	0,754	0,3440	0,000	Valid
	X3.3	0,723	0,3440	0,000	Valid
	X3.4	0,524	0,3440	0,000	Valid
	X3.5	0,704	0,3440	0,000	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	X3.6	0,749	0,3440	0,000	Valid
	X3.7	0,708	0,3440	0,000	Valid
	X3.8	0,594	0,3440	0,000	Valid
	Y.1	0,693	0,3440	0,000	Valid
	Y.2	0,749	0,3440	0,000	Valid
	Y.3	0,809	0,3440	0,000	Valid
	Y.4	0,749	0,3440	0,000	Valid
	Y.5	0,802	0,3440	0,000	Valid
	Y.6	0,827	0,3440	0,000	Valid
	Y.7	0,674	0,3440	0,000	Valid
	Y.8	0,660	0,3440	0,000	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel) sudah dinyatakan valid. Hal ini karena setiap item memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, seluruh pernyataan pada variabel dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini karena sudah memenuhi syarat uji validitas.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden terhadap variabel penelitian. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,874	0,60	Reliabel
Kreativitas	0,901	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,817	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,889	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,874, Kreativitas sebesar 0,901, Motivasi Kerja sebesar 0,817, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,889. Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengaji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Uji Normalitas penelitian ini menggunakan tabel Kolmogrov-Smirnov nilai $\text{sig.} > 0,05$, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.09502598
Most Extreme Differences	Absolute		.077
	Positive		.077
	Negative		-.071
Test Statistic			.077
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selain itu, nilai Test Statistic sebesar 0,077 menunjukkan bahwa penyimpangan data terhadap distribusi normal tergolong kecil. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas digunakan untuk menguji apakah ada hubungan antara variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi kolerasi antara variabel bebas. Multikolineritas tidak terjadi jika nilai tolerance $\leq 0,10$ atau VIF > 10 . Adapun hasil uji multikolineritas penelitian ini disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas.

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	0,813	1,230
Kreativitas	0,744	1,345
Motivasi Kerja	0,632	1,582

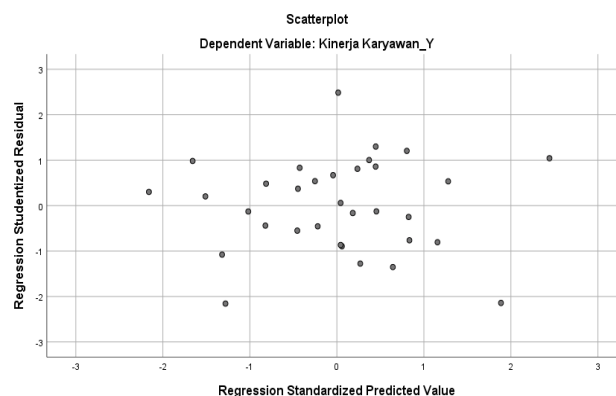
a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4. hasil pengujian pada tabel coefficients di atas, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,813 dan nilai VIF sebesar 1,230. Variabel Kreativitas memiliki nilai Tolerance sebesar 0,744 dan nilai VIF sebesar 1,345. Sedangkan variabel Motivasi Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,632 dan nilai VIF sebesar 1,582. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen

memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga variabel Lingkungan Kerja, Kreativitas, dan Motivasi Kerja layak digunakan dalam penelitian dan dapat memberikan hasil analisis yang baik terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan variance residual dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan menggunakan grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 1 diatas, dapat dilihat bahwa grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis pertama sampai dengan ketiga untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja, kreativitas, dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja, kreativitas, dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda.

Coefficients^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.575	3.990		2.901	.007
	Lingkungan Kerja_X1	.174	.046	.406	3.750	.001
	Kreativitas_X2	.372	.104	.406	3.586	.001
	Motivasi Kerja_X3	.547	.112	.598	4.871	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Berdasarkan tabel 5 hasil analisis regresi linier berganda pada tabel coefficients di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=11,575+0,174X1+0,372X2+0,547X3$$

Dimana:

- Nilai konstanta sebesar 11,575 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X1), Kreativitas (X2), dan Motivasi Kerja (X3) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11,575.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,174 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,174 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Koefisien regresi variabel Kreativitas (X2) sebesar 0,372 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kreativitas sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,372 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini menunjukkan bahwa kreativitas yang tinggi mampu membantu peningkatan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,547 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,547 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien ini merupakan yang terbesar, sehingga Motivasi Kerja menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F (Uji Simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan atau secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat level of significant Dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5%

dengan ketentuan : a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak b) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 6. Uji Simultan (Uji-F).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	368.093	3	122.698	25.334	.000 ^b
	Residual	140.452	29	4.843		
	Total	508.545	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja_X3, Lingkungan Kerja_X1, Kreativitas_X2

Berdasarkan tabel 6 hasil uji ANOVA pada tabel di atas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 25,334 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai Ftabel pada taraf signifikansi 5% dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 29$ adalah sebesar 2,93. Karena nilai Fhitung $>$ Ftabel yaitu $25,334 > 2,93$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kreativitas (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, kreativitas, dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara individual. Pada uji t, pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel. Jika nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel, maka H_0 diterima, sedangkan apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka H_0 ditolak. Nilai t-tabel diperoleh melalui tabel statistik dengan tingkat signifikansi sebesar $0,05/2 = 0,025$ pada uji dua sisi dan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$. Berdasarkan perhitungan $df = 33 - 3 - 1$, diperoleh nilai df sebesar 29 sehingga nilai t-tabel yang digunakan adalah 2,045. Selain itu, pengambilan keputusan juga dapat dilihat dari nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima, sedangkan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Adapun hasil uji t pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji-t).

Coefficients^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.575	3.990		2.901	.007
	Lingkungan Kerja_X1	.174	.046	.406	3.750	.001
	Kreativitas_X2	.372	.104	.406	3.586	.001
	Motivasi Kerja_X3	.547	.112	.598	4.871	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Berdasarkan tabel 7. diatas, dapat dijadikan acuan dapat dijadikan acuan dalam menjelaskan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

- a. Variabel Lingkungan Kerja (X1) memperoleh nilai thitung sebesar 3,750 dengan nilai signifikansi 0,001. Karena nilai thitung > ttabel yaitu $3,750 > 2,045$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.
- b. Variabel Kreativitas (X2) memperoleh nilai thitung sebesar 3,586 dengan nilai signifikansi 0,001. Karena nilai thitung > ttabel yaitu $3,586 > 2,045$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi kreativitas yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
- c. Variabel Motivasi Kerja (X3) memperoleh nilai thitung sebesar 4,871 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai thitung > ttabel yaitu $4,871 > 2,045$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal dalam mencapai target perusahaan.

Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.695	2.201

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja_X3, Lingkungan Kerja_X1, Kreativitas_X2

Berdasarkan tabel 8. hasil uji koefisien determinasi pada tabel Model Summary di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,724 atau 72,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Kreativitas (X2), dan Motivasi Kerja (X3) mampu menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 72,4%, sedangkan sisanya sebesar 27,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian yang tidak diteliti dalam model ini. Selain itu, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,695 atau 69,5%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, kemampuan variabel Lingkungan Kerja, Kreativitas, dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan Kinerja Karyawan tetap berada pada kategori kuat.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Kreativitas, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Moderen Jaya Mandiri, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Moderen Jaya Mandiri. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung hubungan kerja yang baik mampu meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan dalam bekerja. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Moderen Jaya Mandiri. Kreativitas yang dimiliki karyawan dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif, menghasilkan ide-ide baru, serta meningkatkan kualitas hasil kerja. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Moderen Jaya Mandiri. Motivasi kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karena mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal, disiplin dan bertanggung jawab dalam mencapai target perusahaan. Secara simultan, Lingkungan Kerja, Kreativitas, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Moderen Jaya Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut: Bagi perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja, seperti mengurangi tingkat kebisingan, memperbaiki fasilitas kerja, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman agar karyawan dapat bekerja lebih optimal. Perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, dukungan dari atasan, serta kesempatan pengembangan karier agar karyawan lebih semangat dan bertanggung jawab dalam bekerja.

REFERENSI

- Andiyana, M. A., Maya, R., & Hidayat, W. 2018. Analisis Kemampuan Berpikir Kreatif Matematis Siswa SMP Pada Materi Bangun Ruang. *JPMI (Jurnal Pembelajaran Matematika Inovatif)*, (Daring), Vol.1(3): 239-248. Tersedia: <https://journal.ikipsiliwangi.ac.id> (27 Agustus 2019).
- Anwar, A., Yasmin, D. R., & Kashif, S. (2022). The impact of employee engagement on the job performance by the mediating role of creativity: The moderating role of leader-member exchange. *City University Research Journal*, 12(2). <https://www.cusitjournals.com/index.php/CURJ/article/view/573>.
- Dwitami, A. S., & Aribowo, H. (2023). Pengaruh Kreativitas Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah Kota Surabaya. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(25), 136-144.
- Gautama & Edalmen. (2020). Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Terhadap Kinerja karyawan Pt. Techmicon. *Postgraduate Management Journal*, 2 (1), 24-39.
- Ghozali, Imam. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Idrus, I., Hakim, & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial and Management*, 2(2), 46-52.
- Ilahi, A. A. A., Arifuddin, A., Ibrahim, D., & Muslimin, U. (2024). Pelatihan Manajemen Organisasi Dan Kepemimpinan Untuk Peningkatan Efektivitas Organisasi UKM Di Institut Ilmu Sosial Dan Bisnis Andi Sapada. *BESIRU : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(3), 125–130. <https://doi.org/10.62335/qbakxd12>
- Jean Jr, C., & Ferinia, R. (2023). Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi antara Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Perspektif: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*, 21(1), 79-89.
- Mangkunegara, A.A. A. P. 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Sebelas. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mutiara, I. F., Wolor, C. W., & Handaru, A. W. (2025). PENGARUH KREATIVITAS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TATA MULIA NUSANTARA. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 17(9), 51-60.
- Nining, A. S., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 392–405.
- Palangda, A., Marewa, J. B., & Biringkanae, A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tumbang Datu, Kecamatan Sangalla'Utara. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(2), 662-668.
- Riyono, Eko, Arief Hidayat, Irvan Irvan, Irwan Irwan, dan Ayu, I.W. 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Kajian Teknologi Dan Lingkungan* 6 (1):155-63. <https://doi.org/10.58406/jrktl.v6i1.1251>.

- Sapriyanto, J. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Administrasi dan Sosial*, 18, 185–197
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Wang, C., Wei, Y., Zhao, X., Zhang, X., & Peng, Y. (2021). “Abusive Supervision and Creativity: Investigating the Moderating Role of Performance Improvement Attribution and the Mediating Role of Psychological Availability”. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–13.
- Yuliasari, K., & Nurhayaty, E. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Jaya. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(11), 1–8.
<https://doi.org/10.56799/jim.v3i11.4969>.