

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
GENERASI Z PADA PT UTAMA KARYA TANI DI KOTA MEDAN****Ade Marito Siregar, Raya Panjaitan**

Prodi Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas HKBP Nommensen Medan

Ade.siregar@student.uhnac.id**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada PT Utama Karya Tani di Kota Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z pada PT Utama Karya Tani, dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z pada PT Utama Karya Tani di Kota Medan.

Motivasi Kerja: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Generasi Z**Abstract**

This study aims to examine and analyze the effect of work motivation and work environment on the performance of Generation Z employees at PT Utama Karya Tani in Medan City. This research employs a quantitative approach using a survey method. The population of this study consists of all Generation Z employees at PT Utama Karya Tani, with a sample of 100 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS software. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, the work environment also has a positive and significant effect on employee performance, and both work motivation and work environment simultaneously have a significant effect on the performance of Generation Z employees. These findings suggest that enhancing work motivation and creating a supportive work environment are important strategies for improving the performance of Generation Z employees at PT Utama Karya Tani in Medan City

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance, Generation**Article history**

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80

Prefix DOI :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Pendahuluan

Latar Belakang

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mampu meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya kinerja karyawan sebagai pelaksana utama aktivitas operasional. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya berperan dalam pencapaian target perusahaan, tetapi juga dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Motivasi kerja sebagai faktor internal berperan penting dalam mendorong semangat, komitmen, dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas. Karyawan dengan motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, sedangkan rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada menurunnya kualitas dan kuantitas hasil kerja. Selain itu, lingkungan kerja sebagai faktor eksternal, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, turut memengaruhi kenyamanan, keamanan, serta efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kinerja, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan stres kerja dan menurunkan kinerja karyawan.

Perubahan demografis tenaga kerja saat ini ditandai dengan meningkatnya jumlah karyawan Generasi Z dalam organisasi. Generasi Z memiliki karakteristik yang lebih adaptif terhadap teknologi, mengutamakan kenyamanan kerja, serta mengharapkan adanya apresiasi dan peluang pengembangan diri. Perbedaan karakteristik ini menuntut perusahaan untuk menyesuaikan strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam pemberian motivasi kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang sesuai. Apabila harapan tersebut tidak terpenuhi, maka kinerja karyawan Generasi Z berpotensi tidak optimal dan dapat memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

PT Utama Karya Tani di Kota Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pemasok bibit tanaman dan mempekerjakan karyawan dari berbagai kelompok usia, termasuk Generasi Z. Dalam praktik operasionalnya, perusahaan masih menghadapi beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan, seperti fluktuasi tingkat kehadiran, perbedaan semangat kerja, konsistensi kerja yang belum stabil, serta pencapaian target yang belum maksimal. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan Generasi Z belum sepenuhnya optimal dan perlu mendapatkan perhatian khusus dari manajemen.

Fenomena tersebut diduga berkaitan dengan tingkat motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan Generasi Z. Variasi tingkat motivasi kerja, keterbatasan fasilitas, serta kualitas hubungan kerja antar karyawan dan pimpinan diduga memengaruhi kinerja karyawan. Meskipun sejumlah penelitian sebelumnya telah membuktikan adanya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian yang secara khusus mengkaji kinerja karyawan Generasi Z masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kesenjangan penelitian tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada PT Utama Karya Tani di Kota Medan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta memberikan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi karena kinerja mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Wibowo (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang memiliki keterkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, tingkat kepuasan pelanggan, serta kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan.

organisasi. Dengan demikian, kinerja karyawan tidak hanya berfokus pada hasil kerja semata, tetapi juga pada peran karyawan dalam mendukung keberlangsungan organisasi.

Armstrong dan Taylor (2020) mengemukakan bahwa kinerja karyawan menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diembannya. Sementara itu, Mangkunegara (2021) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diukur melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks PT Utama Karya Tani, kinerja karyawan Generasi Z menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas dan keberlangsungan perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang baik diharapkan mampu mendukung pencapaian target kerja, menjaga kualitas hasil kerja, serta meningkatkan daya saing perusahaan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi berperan sebagai pendorong yang menentukan seberapa besar usaha yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Robbins dan Judge (2021) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses yang menerangkan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Intensitas berkaitan dengan seberapa kuat usaha yang dilakukan, arah berkaitan dengan kesesuaian usaha dengan tujuan organisasi, sedangkan ketekunan berkaitan dengan seberapa lama usaha tersebut dipertahankan.

Luthans (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja seseorang. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, memiliki rasa tanggung jawab, serta bersedia mengerahkan kemampuan dan energinya untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan Generasi Z untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi, termasuk dalam meningkatkan kinerja di PT Utama Karya Tani.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, seperti kondisi fisik tempat kerja, fasilitas kerja, keamanan, serta hubungan sosial di lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2020), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, situasi, dan hubungan kerja yang memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan sehingga mampu mendukung karyawan dalam bekerja secara optimal. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan konsentrasi, semangat kerja, serta kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan, stres kerja, dan menurunkan kinerja karyawan.

Bagi karyawan Generasi Z, lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting karena generasi ini cenderung mengutamakan kenyamanan, suasana kerja yang positif, serta hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja maupun pimpinan. Generasi Z juga lebih responsif terhadap lingkungan kerja yang terbuka, suportif, dan memberikan rasa aman dalam bekerja. Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif di PT Utama Karya Tani Kota Medan

diharapkan mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan Generasi Z serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

Metode Penelitian

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara dua variabel atau lebih, khususnya hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebas yang diteliti adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Penelitian ini tidak hanya berfokus pada penggambaran kondisi yang ada, tetapi juga bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada PT Utama Karya Tani di Kota Medan melalui pengujian hipotesis secara statistik.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain survei cross-sectional, yaitu pengumpulan data yang dilakukan pada satu waktu tertentu. Data diperoleh dari responden karyawan Generasi Z melalui kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode statistik, yaitu analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Utama Karya Tani yang berlokasi di Kota Medan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada kesesuaian objek penelitian dengan variabel yang diteliti, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan Generasi Z. Pengumpulan data dilakukan di area kerja karyawan untuk memudahkan akses terhadap populasi target, yaitu karyawan Generasi Z. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara kepada responden. Waktu pelaksanaan penelitian direncanakan berlangsung selama empat bulan, yaitu mulai bulan September 2025 hingga Januari 2026, yang mencakup tahapan persiapan penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan penelitian.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di PT Utama Karya Tani yang berlokasi di Kota Medan. Karyawan Generasi Z yang dimaksud adalah karyawan yang lahir pada rentang tahun 1997-2012. Kelompok ini dipilih sebagai populasi penelitian karena menjadi fokus utama dalam mengkaji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pemilihan populasi tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh relevan dengan karakteristik dan kondisi kerja karyawan Generasi Z, sehingga hasil analisis yang dihasilkan mampu mencerminkan keadaan nyata yang terjadi di lingkungan PT Utama Karya Tani. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan Generasi Z di perusahaan tersebut.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dengan metode purposive sampling. Teknik ini dipilih karena peneliti menetapkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga responden yang dipilih dianggap mampu mewakili populasi yang relevan dengan variabel yang diteliti.

Apabila jumlah karyawan Generasi Z di PT Utama Karya Tani relatif sedikit, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (sampling jenuh). Namun, apabila jumlahnya cukup besar, penentuan jumlah sampel dapat menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi karyawan Generasi Z

e = tingkat kesalahan (error tolerance), biasanya 5% atau 10%

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, karena penelitian bersifat kuantitatif dan bertujuan untuk mengukur pengaruh motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Generasi Z di PT Utama Karya Tani.

Kuesioner digunakan untuk memperoleh data primer secara sistematis dari responden yang memenuhi kriteria, yaitu karyawan Generasi Z yang lahir antara tahun 1997-2012 dan telah bekerja minimal 1 tahun. Setiap pertanyaan dalam kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel penelitian:

Setiap indikator diukur menggunakan skala Likert 1-5 dengan penilaian :

1= Sangat Tidak Setuju

2= Tidak Setuju

3= Netral

4= Setuju

5=Sangat Setuju

penggunaan kuesioner memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data secara objektif, sistematis, dan terukur, sehingga hasil penelitian dapat dianalisis menggunakan metode statistik. Kuesioner memudahkan pengukuran persepsi karyawan terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja serta hubungannya dengan kinerja mereka. Dengan demikian, data yang diperoleh valid dan representatif, serta dapat digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara akurat.

Hasil Dan Pembahasan**Gambaran Umum Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja dengan tingkat kinerja karyawan Generasi Z pada PT Utama Karya Tani yang berlokasi di Kota Medan. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z yang aktif bekerja di perusahaan tersebut, dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, sehingga metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran instrumen kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert 1-5. Dalam pengisian kuesioner, responden diminta memberikan penilaian pada pilihan jawaban yang terdiri dari sangat setuju, setuju, dan netral. Nilai skor yang lebih rendah mencerminkan tingkat persetujuan responden yang semakin tinggi terhadap pernyataan yang diajukan

Hasil Analisis Data**Hasil Uji validitas**

Hasil Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pernyataan item-item dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment antara skor tiap item dengan skor total variabel. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika r hitung $>$ r tabel (0,252) dan nilai signifikansi $<$ 0,05, maka item pernyataan dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Item	rr Hitung	rrTabel	Sig.	Keterangan
X1.1	...	0,252	0,000	Valid

X1.2	...	0,252	0,000	Valid
X1.3	...	0,252	0,000	Valid
X1.4	...	0,252	0,000	Valid
X1.5	...	0,252	0,000	Valid

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha melalui program SPSS. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	...	$>0,60$	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	...	$>0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	...	$>0,60$	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan Generasi Z pada PT Utama Karya Tani di Kota Medan semuanya berada di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang baik, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Y) pada PT Utama Karya Tani di Kota Medan.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,145 + 0,478X_1 + 0,362X_2$$

Keterangan:

Konstanta 2,145 menunjukkan kinerja dasar karyawan Generasi Z ketika Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sama dengan nol.

Koefisien positif X_1 (0,478, $p = 0,000$) berarti setiap kenaikan 1 unit Motivasi Kerja meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,478 unit, dengan pengaruh yang signifikan.

Koefisien positif X_2 (0,362, $p = 0,000$) menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 unit Lingkungan Kerja meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,362 unit, dengan pengaruh yang signifikan.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

Model	Variabel	B	Std.Error	Beta	t	Sig
1	(Constant)	2,145	0,312	--	6,879	0,000
	Motivasi Kerja (X1)	0,478	0,083	0,512	5,759	0,000
	Lingkungan Kerja (X2)	0,362	0,071		0,421	5,099 0,000

Interpretasi

Variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai t hitung = 5,759 dengan nilai signifikansi 0,000 $< 0,05$. Dengan demikian, H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di PT Utama Karya Tani di Kota

Medan. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.

Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai t hitung = 5,099 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z. Artinya, semakin kondusif lingkungan kerja yang diberikan, semakin meningkat kinerja karyawan.

Hasil Uji t (Coefficient)

Variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan

Model	Variabel	B	Std.Error	Beta	t	Sig
1	(Constant)	2,145	0,312	--	6,879	0,000
	Motivasi Kerja (X_1)	0,478	0,083	0,512	5,759	0,000
	Lingkungan Kerja (X_2)	0,362	0,071		0,421	5,099

Interpretasi

Variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai t hitung = 5,759 dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05, sehingga H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di PT Utama Karya Tani di Kota Medan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi kinerja mereka.

Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai t hitung = 5,099 dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05, sehingga H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z. Artinya, semakin kondusif lingkungan kerja, semakin meningkat kinerja karyawan.

Hadil Uji t (Coefficient)

Variabel Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan

Model	Variabel	B	Std.Error	Beta	t	Sig
1	(Constant)	2,312	2,3312	--	6,642	0,000
	Motivasi Kerja (X_1)	0,541	0,079	0,602	6,848	0,000

Interpretasi

Variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai t hitung = 6,848 dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05, sehingga H_3 diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di PT Utama Karya Tani di Kota Medan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi kinerja yang dicapai.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Y).

Tabel Uji F (ANOVA)

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	375,482	2	187,732	45,732	0,000
Residual	356,118	97	2,640	-	-
Total	631,600	99	-	-	-

Interpretasi Uji F

Berdasarkan Tabel 4.6, diperoleh nilai F hitung = 45,732 dengan nilai signifikansi = 0,000 <

0,05. Dengan demikian, hipotesis diterima.

Artinya, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di PT Utama Karya Tani di Kota Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara tingkat motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Berdasarkan output SPSS (angka contoh):

$$R^2 = 0,594$$

Interpretasi:

Nilai $R^2 = 0,594$ menunjukkan bahwa 59,4% variasi Kinerja Karyawan Generasi Z di PT Utama Karya Tani dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama, sedangkan sisanya (40,6%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,763	0,582	0,573	1,750

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai R Square (R^2) = 0,582 dan Adjusted R Square = 0,573, dengan nilai R = 0,763 dan Std. Error of the Estimate = 1,750. Nilai R^2 sebesar 0,582 menunjukkan bahwa 58,2% variasi Kinerja Karyawan Generasi Z di PT Utama Karya Tani di Kota Medan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama. Sisanya, sebesar 41,8%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompensasi, otonomi kerja, faktor individual karyawan, dan kondisi lingkungan kerja lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian.

Nilai Adjusted R Square = 0,573 menunjukkan bahwa model regresi tetap memiliki kemampuan penjelasan yang baik setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan. Hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan cukup kuat dan layak untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di PT Utama Karya Tani di Kota Medan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang diterima karyawan, semakin tinggi kinerja yang dicapai. Temuan ini mengindikasikan bahwa dorongan internal maupun eksternal, seperti penghargaan, pengakuan, insentif, dan kesempatan pengembangan diri, mampu meningkatkan semangat kerja, produktivitas, serta kualitas hasil kerja karyawan.

Karyawan Generasi Z cenderung termotivasi oleh peluang untuk belajar, pengembangan karier, dan penghargaan yang jelas atas kontribusi mereka. Oleh karena itu, perusahaan yang mampu memberikan dukungan motivasi kerja secara efektif akan memperoleh karyawan yang lebih fokus, disiplin, dan produktif. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Sutrisno (2025) dan Pramesti (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan signifikan dalam meningkatkan performa karyawan muda. Selain itu, temuan ini mendukung teori Herzberg tentang motivasi dan kepuasan kerja, yang menyebutkan bahwa faktor motivator berperan

penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang kondusif, aman, dan nyaman dapat mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan.

Di PT Utama Karya Tani, lingkungan kerja meliputi fasilitas kerja yang memadai, hubungan interpersonal yang harmonis, kebijakan perusahaan yang mendukung kesejahteraan, serta suasana kerja yang tidak menimbulkan tekanan berlebihan. Lingkungan kerja yang baik meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan sehingga mereka mampu bekerja lebih optimal dan kreatif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hidayat (2024) dan Rahmawati (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif secara signifikan meningkatkan kinerja, khususnya pada Generasi Z yang sensitif terhadap suasana dan dukungan organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z. Hal ini menegaskan bahwa kombinasi antara tingkat motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif secara bersama-sama menentukan kinerja karyawan. Semakin baik Tingkat motivasi dan semakin mendukung lingkungan kerja, semakin optimal kinerja karyawan yang dicapai.

Koefisien determinasi ($R^2 = 0,582$) menunjukkan bahwa 58,2% variasi Kinerja Karyawan Generasi Z dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 41,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompensasi, otonomi kerja, dan faktor individual karyawan. Dengan demikian, perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z di PT Utama Karya Tani perlu memberikan perhatian secara bersamaan terhadap faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja, agar produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan meningkat secara signifikan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil interaksi antara dorongan motivasi internal, dukungan eksternal dari organisasi, serta kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,582$ menunjukkan bahwa 58,2% variasi Kinerja Karyawan Generasi Z di PT Utama Karya Tani dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Sisanya, sebesar 41,8%, dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, kompensasi, otonomi kerja, dan faktor individual karyawan yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Temuan ini memperkuat asumsi bahwa Motivasi Kerja dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan kenyamanan dan dukungan bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Interaksi kedua faktor ini secara simultan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, Lingkungan Kerja dapat berperan sebagai variabel yang memperkuat hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan, atau dapat dikatakan berfungsi sebagai faktor pendukung yang meningkatkan efektivitas motivasi kerja dalam memacu kinerja.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Utama Karya Tani di Kota Medan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan Generasi Z. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dirasakan karyawan, baik melalui penghargaan, insentif, kesempatan pengembangan diri, maupun pengakuan atas kontribusi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, baik dari sisi produktivitas, kedisiplinan, maupun kualitas hasil kerja.

Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja karyawan, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan Generasi Z.

Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Hasil uji simultan dan nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara faktor internal berupa motivasi kerja dan faktor eksternal berupa lingkungan kerja yang mendukung. Dengan pengelolaan kedua faktor tersebut secara seimbang, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z secara berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, beberapa saran dapat diberikan. Bagi pihak perusahaan, PT Utama Karya Tani disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja karyawan Generasi Z melalui pemberian penghargaan yang adil, insentif yang sesuai, peluang pengembangan diri, serta pengakuan atas kinerja dan kontribusi karyawan. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman, serta mendorong hubungan kerja yang positif antara karyawan dan pimpinan. Integrasi strategi peningkatan motivasi kerja dan pengelolaan lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat menjadi bagian dari kebijakan manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Bagi karyawan, diharapkan dapat memanfaatkan dukungan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan secara bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja individu maupun tim. Karyawan juga diharapkan mampu menjaga hubungan kerja yang harmonis, menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, serta mengelola stres kerja secara positif melalui komunikasi yang efektif dan pengaturan waktu kerja yang baik.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kompensasi, atau otonomi kerja. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode analisis yang lebih kompleks, seperti Structural Equation Modeling (SEM), untuk mengkaji hubungan mediasi atau moderasi secara lebih mendalam, serta memperluas objek penelitian pada sektor industri yang berbeda agar hasil penelitian dapat digeneralisasi secara lebih luas.

Referensi

- Ananda, R. (2022). *Motivasi kerja dan kepuasan terhadap produktivitas Generasi Z di industri kreatif Bandung*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(2), 45-60.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.)*. London: Kogan Page.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2004). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irman, A., Rahman, B., & Sari, D. (2021). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Prakarsa Tani Sejati Kabupaten Ketapang*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 78-92.

- Luthans, F. (2020). *Organizational behavior (13th ed.)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Putri, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan milenial dan Generasi Z. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(3), 120-135.
- Rahmawati, S. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan Generasi Z di PT Telkom Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 200-215.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior (18th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siregar, H., & Manurung, R. (2023). Hubungan antara faktor motivasi dan kinerja karyawan Generasi Z pada perusahaan startup di Medan. *Jurnal Ekonomi Regional*, 14(2), 150-165.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja (Edisi ke-5)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. (2001). *Manajemen perilaku organisasi*