

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA YANG BERKELANJUTAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SATUAN PELAYANAN PEMENUHAN GIZI YAYASAN AZMINDO KARYA MANDIRI

THE EFFECT OF MOTIVATION AND SUSTAINABLE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE NUTRITION SERVICE UNIT OF AZMINDO KARYA MANDIRI

Dienda Muqit Fadila^{1*}, Rohimat Nurhasan²

Universitas Garut, Indonesia

*Email Correspondence: 24023122045@fekon.uniga.ac.id

Abstract

This study aims to examine the effect of motivation and a sustainable work environment on employee performance at the nutrition service unit of Azmindo Karya Mandiri Foundation. This research employs a quantitative approach using a verification method. The respondents consist of all employees (n = 100), selected using a census sampling technique. Data were collected through questionnaires and supported by relevant secondary sources. The analysis was conducted using Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results indicate that both motivation and a sustainable work environment have a positive and significant effect on employee performance. Motivation is found to have a more dominant influence compared to the work environment. This study contributes to the human resource management literature by providing empirical evidence in the context of nutrition service organizations, which has been relatively underexplored.

Keywords: Motivation, Sustainable Work Environment, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja berkelanjutan terhadap kinerja karyawan pada satuan pelayanan pemenuhan gizi Yayasan Azmindo Karya Mandiri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode verifikatif. Responden penelitian berjumlah 100 orang yang ditentukan dengan teknik sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner serta didukung oleh data sekunder yang relevan. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada konteks layanan pemenuhan gizi yang masih terbatas diteliti.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja yang Berkelanjutan, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Seiring meningkatnya kesadaran masyarakat akan pentingnya nutrisi seimbang, terutama bagi kelompok rentan termasuk anak sekolah, ibu hamil, balita, dan ibu menyusui, sektor layanan gizi di Indonesia saat ini menghadapi tantangan yang lebih berat. Kondisi ini menuntut penyelenggaraan layanan tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan nutrisi semata, tetapi juga pada peningkatan kualitas layanan secara menyeluruh seperti, menuntut profesionalisme dan kinerja yang lebih handal. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek strategis yang tidak dapat diabaikan dalam menjamin keberhasilan pelayanan pemenuhan gizi. Karyawan merupakan aset utama dalam organisasi pelayanan

gizi, karena kualitas layanan dan keberlangsungan program sangat bergantung pada kinerja mereka. Kinerja karyawan merupakan metrik dasar untuk menentukan efektivitas organisasi, baik dari aspek kualitas kerja, dan kuantitas kerja, produktivitas, maupun kepatuhan terhadap standar operasional yang sudah ditentukan. Karyawan yang mempunyai kinerja baik cenderung mampu kontribusi optimal bagi organisasi, sedangkan kinerja yang rendah berpotensi menurunkan mutu pelayanan dan kepercayaan terhadap lembaga penyelenggara pelayanan gizi. Untuk itu, Kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam memastikan pelayanan gizi berjalan efektif, tepat waktu, dan sesuai standar yang telah ditetapkan.

Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan dilapangan, peneliti melakukan pra-survey terhadap 10 orang karyawan pada satuan pelayanan pemenuhan gizi Yayasan Azmindo Karya Mandiri dengan menggunakan kuesioner. Pra-survey ini bertujuan untuk menggambarkan pelaksanaan tugas karyawan yang mencakup aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Hasil pra-survey menunjukkan bahwa sekitar 70-80% karyawan telah memperoleh motivasi kerja berupa reward, seperti pemberian kesejahteraan, fasilitas jaminan kesehatan, BPJS keternagakerjaan, nominasi karyawan terbaik setiap bulan, serta fasilitas liburan atau employee gathering. Dengan adanya dukungan tersebut, mayoritas karyawan dinilai mampu menuntaskan tugas secara relevan terhadap standar gizi dan prosedur pelayanan yang sudah ditentukan. Meskipun demikian, hasil pra-survey juga menunjukkan bahwa pada aspek efektivitas dan kemandirian ini masih terdapat sekitar 35-40% karyawan yang memerlukan bimbingan tambahan serta peningkatan efisiensi kerja, terutama dalam hal kemandirian saat melaksanakan tugas. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun secara umum kinerja karyawan tergolong cukup baik, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan melalui penguatan pembinaan dan pelatihan yang berkelanjutan agar seluruh karyawan dapat bekerja secara konsisten, mandiri, dan optimal sesuai dengan standar operasional pelayanan pemenuhan gizi.

Sebuah aspek krusial yang berdampak pada kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Individu yang termotivasi mempunyai komitmen besar, kesungguhan dalam bekerja serta kecenderungan untuk menyelesaikan tugas dengan kualitas baik. Penelitian Wahyuni et al. (2023) menjabarkan di berbagai industri, termasuk layanan publik, motivasi kerja yang didukung oleh kepemimpinan yang efektif dan pengakuan kinerja dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas pekerja. Lingkungan kerja yang berkelanjutan sangat penting selain motivasi kerja. Lingkungan kerja yang mendukung mencakup unsur-unsur non-fisik seperti interaksi interpersonal yang baik, komunikasi yang efisien, dan budaya kerja yang menyenangkan, serta unsur-unsur fisik seperti fasilitas kerja yang memadai. Karyawan dapat merasa lebih aman, nyaman, dan terhubung secara emosional dengan perusahaan dalam lingkungan kerja yang mendukung, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas, Gandung (2023). Lingkungan kerja yang positif turut berpartisipasi untuk mengurangi stres dan kelelahan kerja, sehingga produktivitas tetap terjaga meskipun beban kerja meningkat.

Yayasan Azmindo Karya Mandiri sebagai salah satu penyelenggaraan pelayanan pemenuhan gizi menghadapi tantangan dalam menjaga kinerja karyawan di tengah

tingginya beban kerja, jadwal pelayanan pemenuhan gizi yang ketat dan tertib, serta tuntutan profesionalisme yang terus meningkat. Karyawan ini juga diuntut agar bisa menyediakan layanan yang tepat waktu, akurat, dan relevan terhadap standar gizi, sehingga kualitas kinerja mereka sangat menentukan keberhasilan Program Yayasan. Penelitian sebelumnya oleh Anggraini et al. (2024) juga menegaskan bahwa motivasi kerja yang besar perlu diperkuat oleh lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja secara optimal.

Fenomena yang sering muncul di satuan pelayanan pemenuhan gizi adalah tingginya beban kerja, tekanan target dan kompleksitas prosedur operasional. Apabila motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak dikelola dengan baik, kondisi tersebut berpotensi menurunkan kinerja dan berdampak pada kualitas pelayanan, sebaliknya, kombinasi motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang berkelanjutan diharapkan mampu untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, efisien, dan berkualitas, Noemijati et. al. (2023).

Penelitian oleh Abimanyu Adi Nugroho et al. (2025) juga menegaskan bahwa kombinasi antara motivasi dan lingkungan kerja yang suportif ini secara signifikan memengaruhi kinerja, terutama di sektor pelayanan yang membutuhkan interaksi langsung dengan Masyarakat. Hal ini juga menunjukkan bahwa untuk pengelolaan kedua faktor ini merupakan fondasi penting bagi keberhasilan organisasi dalam menyediakan layanan makanan gizi yang berkualitas. Namun demikian, hingga saat ini masih relatif terbatas terkait studi yang secara khusus menelaah pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja yang berkelanjutan terhadap kinerja karyawan dalam konteks satuan pelayanan pemenuhan gizi, khususnya di Yayasan Azmindo Karya Mandiri. Padahal, karakteristik pekerjaan pada sektor ini memiliki tantangan tersendiri, seperti tuntutan ketepatan waktu, standar mutu yang ketat, serta tekanan operasional yang tinggi, yang berpotensi mempengaruhi kondisi psikologis dan kinerja karyawan.

Merujuk pada penjabaran tersebut, studi ini dirasa perlu dilaksanakan sebab bisa menelaah secara empiris terkait pengaruh motivasi dan lingkungan kerja yang berkelanjutan terhadap kinerja karyawan pada satuan pelayanan pemenuhan gizi Yayasan Azmindo Karya Mandiri. Hasil penelitian ini diproyeksikan bisa berkontribusi pada segi akademik bagi pembaharuan ilmu MSDM, serta menjadi acuan praktis untuk manajemen yayasan dalam merumuskan kebijakan yang relevan untuk meningkatkan motivasi, memperbaiki lingkungan kerja serta meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah sebuah kehendak yang berakar dari internal yang memengaruhi individu dalam memenuhi kebutuhan hingga aktualisasi diri, yang akan meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Selain kebutuhan itu, individu juga ingin melakukan pekerjaan dengan baik, mencapai tujuan, dan juga untuk memperoleh kepuasan dari hasil kerjanya. Selain itu, motivasi berfungsi sebagai energi atau stimulus yang mendorong orang untuk bekerja dan mencapai hasil terbaik. Motivasi memungkinkan seseorang memiliki dorongan kuat untuk menyelesaikan tujuan dan mengatasi masalah dengan lebih baik.

Karena pekerja yang termotivasi biasanya lebih bersemangat dan berdedikasi pada pekerjaan mereka, motivasi juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas di tempat kerja, Sutrisno (2022). Pada dasarnya, motivasi adalah sebuah proses yang menetapkan tingkat usaha dan keinginan yang akan diterapkan pada suatu tugas, Haris & Indar (2021). Selain itu, antusiasme seseorang untuk berkolaborasi, bekerja tim, dan mengintegrasikan semua upaya untuk mencapai kebahagiaan dapat dipicu oleh motivasi kerja.

Motivasi adalah kekuatan batin seseorang yang bermanifestasi sebagai perasaan dan perilaku untuk mencapai tujuan. Ini berarti bahwa sementara pengaruh internal mencakup kepuasan dan keinginan untuk berkembang, dorongan eksternal seperti insentif atau hadiah terkait dengan motivasi. Selain itu, motivasi adalah kesiapan untuk melakukan banyak pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi, bergantung pada kemampuan untuk memenuhi persyaratan pribadi tertentu, Shihab (2020).

Adapun dimensi motivasi kerja dalam penelitian ini adalah: (1) Kebutuhan fisiologis, (2) Kebutuhan rasa aman, (3) kebutuhan sosial atau rasa memiliki (4) kebutuhan penghargaan/prestasi, (5) Aktualisasi diri. Namun untuk aspek motivasi kerja karyawan seperti; adanya kedisiplinan karyawan, memiliki imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan kuat, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, Mangkunegara (2017).

Secara keseluruhan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari internal untuk memengaruhi individu/ kelompok untuk melakukan kegiatan dengan baik dan untuk mencapai tujuan yang efektif dan memperoleh kepuasan dengan hasil yang dia capai. Menciptakan lingkungan kerja yang suportif, mengungkapkan rasa terima kasih, dan memberikan peluang untuk pertumbuhan karier melalui pemenuhan tuntutan, semuanya diperlukan untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Lingkungan Kerja Yang Berkelanjutan

Segala sesuatu yang dapat diakses karyawan yang dapat membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dianggap sebagai lingkungan kerja, Astutik (2017). Tempat di mana tugas-tugas harian diselesaikan dikenal sebagai lingkungan kerja. Segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi cara mereka menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan disebut sebagai lingkungan kerja, Sarip & Mustangin (2023). Selain itu, lingkungan kerja ialah seluruh alat, bahan dan kondisi yang ada di area tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan hasil kerja karyawan yang lebih optimal. Sedarmayanti & Haryanto (2017), adapun dimensi dari lingkungan kerja yaitu : (1) lingkungan kerja fisik (2) lingkungan non fisik, maka untuk indikator dalam pengukuran lingkungan kerja dalam penelitian ini terdiri (1) hubungan kerja, (2) komunikasi, (3) kebersihan, (4) penerangan ruang kerja dan (5) keamanan kerja. Sejalan dengan lingkungan kerja, yakni keseluruhan kondisi yang ada di tempat kerja dan berdampak pada pelaksanaan pekerjaan, baik dari aspek fisik ataupun non fisik.

Lingkungan kerja yang berkelanjutan di salah satu “SDGs yaitu pada tujuan 8 pekerjaan layak atau pertumbuhan ekonomi” yang bertujuan untuk menekankan pentingnya untuk pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, dengan fokus pada penciptaan pekerjaan yang layak serta mendorong produktivitas ekonomi. Hal ini juga berfokus pada keberlanjutan dapat menarik dan mempertahankan karyawan dengan keterampilan yang relevan, dan menciptakan lingkungan kerja untuk mendorong kreativitas dalam mengatasi tantangan lingkungan mengembangkan produk atau solusi yang lebih ramah lingkungan Judijanto et al. (2025). Lingkungan kerja yang berkelanjutan sangat berkaitan dengan kesejahteraan karyawan. Mereka menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mampu menyeimbangkan kenyamanan fisik, hubungan sosial yang sehat dan stabilitas psikologis. Adapun keberlanjutan ini dalam menumbuhkan kondisi kerja yang sehat, aman dan menunjang produktivitas kerja jangka panjang Epstein et. (2022).

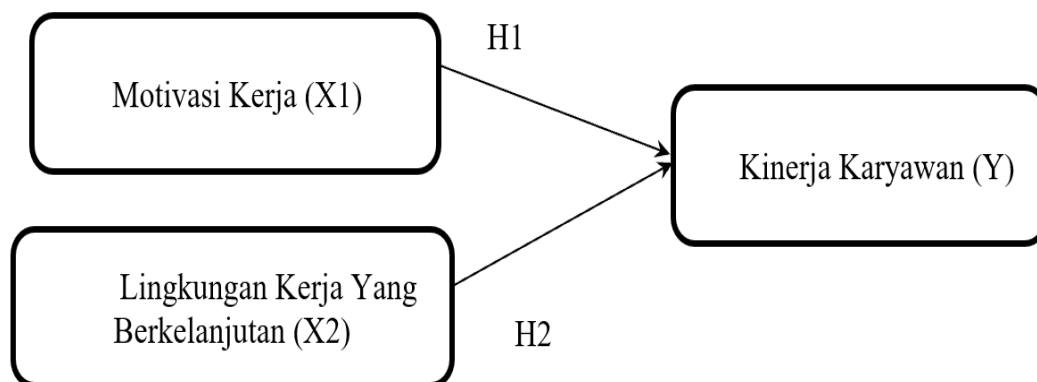
Maka, bisa simpulkan lingkungan kerja yang berkelanjutan ialah sebuah tempat kerja kondusif, nyaman untuk menumbuhkan kinerja karyawan untuk melakukan pekerjaan. Apalagi dalam aspek fisik, psikologis, dan sosial yang mendukung karyawan dalam jangka panjang.

Kinerja Karyawan

Hasil yang dicapai seorang karyawan saat melakukan aktivitas yang telah didelegasikan kepadanya dikenal sebagai kinerja karyawan. Dalam ranah organisasi, gagasan ini sangat penting karena kinerja individu memiliki peran utama dalam keberhasilan organisasi, Khoshnaw & Alavi, (2020). Kinerja adalah ukuran seberapa baik seorang pekerja menyelesaikan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan, Yuliawati & Oktavianti (2024). Selain itu, kinerja mengacu pada hasil kerja individu berdasarkan standar yang telah ditentukan untuk suatu posisi atau perekrutan. Dengan kata lain, kinerja mencakup hasil kerja dan seberapa baik individu memenuhi persyaratan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi, Wanta et al. (2022). Kinerja karyawan yaitu upaya yang terbaik untuk bisa dilakukan pekerjaan atau kelompok pekerja organisasi untuk berhubungan peran dan tugas khusus mereka untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang bermoral, sah perusahaan. Adapun dimensi kinerja karyawan menurut Sopiah & Sagadji (2018), ada 5 diantaranya : (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas Kerja, (3) Ketepatan waktu, (4) efektivitas, dan (5) kemandirian.

Kerangka Pemikiran

Merujuk pada uraian di atas, dalam kerangka pemikiran ini di susun untuk menggambarkan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja yang berkelanjutan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana di gambar berikut:



Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2026

Hipotesis

Berdasarkan model kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang diuji pada kajian ini diantaranya:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

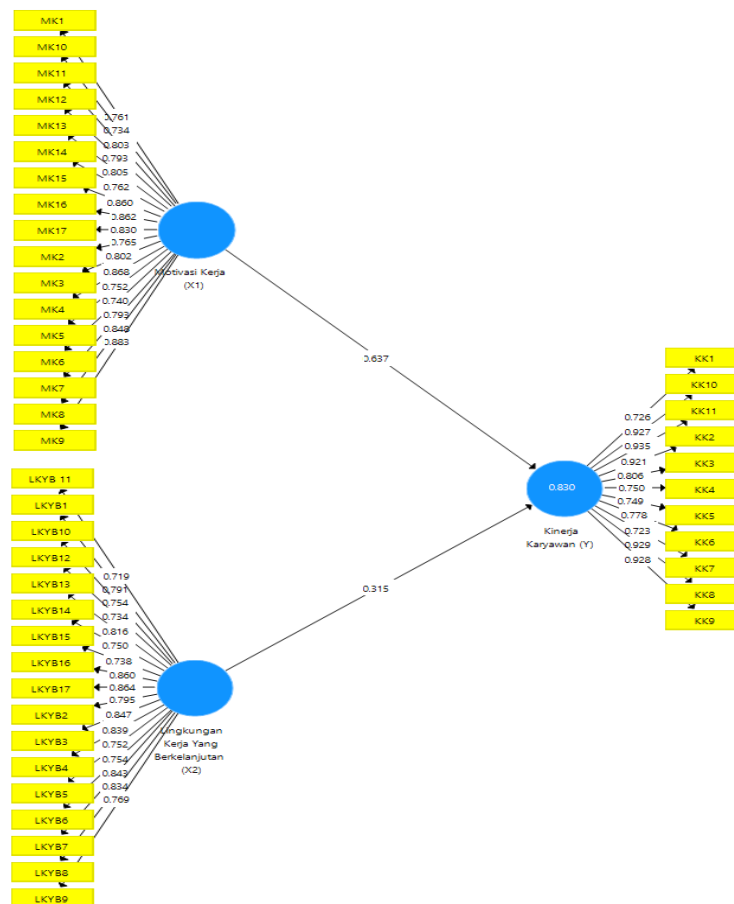
H2 : Lingkungan kerja yang berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode verifikatif untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja yang berkelanjutan terhadap kinerja karyawan pada satuan pelayanan pemenuhan gizi Yayasan Azmindu Karya Mandiri. Baik data primer maupun sekunder digunakan. Data sekunder berasal dari berbagai sumber, termasuk buku, makalah, jurnal ilmiah, dan penelitian sebelumnya yang relevan, sedangkan data primer berasal dari kuesioner dan wawancara langsung dengan setiap karyawan unit layanan pemenuhan gizi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi tinjauan pustaka, penelitian lapangan menggunakan observasi, dan penyebaran kuesioner. Skala Likert digunakan untuk membuat instrumen penelitian ini guna mengukur opini dan persepsi. Seluruh 100 karyawan unit layanan pemenuhan gizi Yayasan Azmindu Karya Mandiri merupakan populasi penelitian. Selain itu, pengambilan sampel jenuh (sensus) digunakan sebagai metode pengambilan sampel, yang berarti setiap anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Untuk analisis data ini menerapkan aplikasi statistik SmartPLS 3 melalui metode PLS-SEM dalam menganalisis hubungan antarvariabel secara komprehensif dan sesuai untuk penelitian dengan model struktural yang kompleks.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Outer Model



Gambar 2. Hasil output SEM PLS

Sumber olahan, Tahun 2026

Dalam bagian pembahasan ini akan mengevaluasi hasil penilaian model pengukuran dengan pada nilai *loading factor*, *cronbach'alpha*, *composite reliability* serta AVE.

Tabel 1. Analisis Outer Model

Variabel	Indicator	Loading factor	Cronbac' Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Motivasi Kerja (X1)	MK_1	0,761	0,966	0,969	0,648
	MK_10	0,734			
	MK_11	0,803			
	MK_12	0,793			
	MK_13	0,805			

Variabel	Indicator	Loading factor	Cronbac' Alpa	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja Yang Berkelanjutan (X2)	MK_14	0,762	0,963	0,966	0,628
	MK_15	0,860			
	MK_16	0,862			
	MK_17	0,830			
	MK_2	0,765			
	MK_3	0,802			
	MK_4	0,868			
	MK_5	0,752			
	MK_6	0,740			
	MK_7	0,793			
	MK_8	0,848			
	MK_9	0,883			
	LKYB_11	0,719			
	LKYB_1	0,791			
	LKYB_10	0,754			
	LKYB_12	0,734			
	LKYB_13	0,816			
	LKYB_14	0,750			
	LKYB_15	0,738			
Kinerja Karyawan	LKYB_16	0,860			
	LKYB_17	0,864			
	LKYB_2	0,795			
	LKYB_3	0,847			
	LKYB_4	0,839			
	LKYB_5	0,752			
	LKYB_6	0,754			
	LKYB_7	0,843			
	LKYB_8	0,834			
	LKYB_9	0,769			
	KK_1	0,726	0,956	0,963	0,703
	KK_10	0,927			
	KK_11	0,935			
	KK_2	0,921			
	KK_3	0,806			
	KK_4	0,750			
	KK_5	0,749			
	KK_6	0,778			

Variabel	Indicator	Loading factor	Cronbac' Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
	KK_7	0,723			
	KK_8	0,929			
	KK_9	0,928			

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian model, seluruh indikator dari masing-masing variabel ini membuktikan valid dan reliabel. Dalam teori, suatu indikator di anggap memiliki validitas konvergen yang baik apabila nilai *Loading factor*-nya berada di atas angka 0,7. Sementara itu, penilaian terhadap reliabilitas dan untuk validitas konstruk dapat dilihat dari skor *cronbach'Alpha*, *Composite Realibility* dan AVE.

Pertama, pada Motivasi Kerja semua indikator menunjukkan skor *Loading Factor* > 0,7. Skor *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,966, *Composite Realibility*-nya mencapai 0,969 dan AVE sebesar 0,648. Kedua variabel Lingkungan Kerja yang Berkelanjutan juga menghasilkan nilai *Loading Factor* > 0,7. Serta skor *Cronbach'Alpha* yakni sejumlah 0,963, *Composite Reliability* mencapai 0,966 dan AVE 0,629. Terakhir variabel Kinerja Karyawan mempunyai skor *Loading Factor* > 0,7, untuk skor *Cronbach'Alpha* yakni sejumlah 0,956, *Composite Reability* yakni sejumlah 0,963 dan AVE yakni sejumlah 0,703.

Secara keseluruhan 3 variabel tersbeut sudah memenuhi syarat validitas konvergen dan mempunyai taraf reliabilitas yang sangat baik, yang menjadikan model yang ada valid dan siap digunakan dalam tahap analisis berikutnya.

Tabel 2. *Cross Loadings (Discriminant Validity)*

	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Yang berkelanjutan	Motivasi Kerja
KK_1	0,726	0,586	0,724
KK_10	0,927	0,740	0,736
KK_11	0,935	0,756	0,745
KK_2	0,921	0,743	0,740
KK_3	0,806	0,636	0,769
KK_4	0,750	0,755	0,780
KK_5	0,749	0,678	0,734
KK_6	0,778	0,622	0,755
KK_7	0,723	0,602	0,737
KK_8	0,929	0,772	0,747
KK_9	0,928	0,745	0,738
LKYB_11	0,727	0,719	0,591
LKYB_1	0,629	0,791	0,649

	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Yang berkelanjutan	Motivasi Kerja
LKYB_10	0,570	0,754	0,587
LKYB_12	0,744	0,734	0,643
LKYB_13	0,804	0,816	0,576
LKYB_14	0,706	0,750	0,569
LKYB_15	0,761	0,738	0,554
LKYB_16	0,772	0,860	0,641
LKYB_17	0,759	0,864	0,704
LKYB_2	0,643	0,795	0,648
LKYB_3	0,733	0,847	0,647
LKYB_4	0,765	0,839	0,655
LKYB_5	0,605	0,752	0,541
LKYB_6	0,642	0,754	0,744
LKYB_7	0,697	0,843	0,654
LKYB_8	0,771	0,834	0,666
LKYB_9	0,809	0,769	0,748
MK_1	0,649	0,597	0,761
MK_10	0,577	0,543	0,734
MK_11	0,576	0,675	0,803
MK_12	0,583	0,640	0,793
MK_13	0,592	0,706	0,805
MK_14	0,529	0,687	0,762
MK_15	0,512	0,726	0,860
MK_16	0,621	0,679	0,862
MK_17	0,666	0,731	0,830
MK_2	0,651	0,608	0,765
MK_3	0,627	0,636	0,802
MK_4	0,613	0,667	0,868
MK_5	0,599	0,594	0,752
MK_6	0,926	0,541	0,740
MK_7	0,605	0,679	0,793
MK_8	0,644	0,679	0,848
MK_9	0,922	0709	0,883

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Tabel tersebut menunjukkan bahwa skor *Cross Loading* di seluruh konstruk mempunyai skor $> 0,70$. Temuan tersebut mengindikasikan kajian ini sudah tepat menjabarkan variabel latennya dan menjadi bukti item tersebut ialah valid.

Tabel 3. *Fornell Lacker Criterion (Discriminant Validity)*

	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Yang Berkelanjutan	Motivasi Kerja
Kinerja Karyawan (Y)	0,839		
Lingkungan Kerja Yang Berkelanjutan (X2)	0,833	0,793	
Motivasi Kerja (X1)	0,893	0,814	0,805

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan hasil tabel di atas menjabarkan skor AVE > 0,50 pada seluruh konstruk. Maka bisa di simpulkan model valid mencukupi *discriminant validity*.

Analisis Inner Model

Tabel 4. R_Square

	R Square	R_Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,830	0,827

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Dari hasil tabel, skor R_Square untuk Kinerja Karyawan ialah sejumlah 0,830 yang menunjukkan tingkat predikat yang sangat kuat. Maka untuk hasil analisis model mampu menjelaskan sebesar 83% variasi yang ada di Kinerja Karyawan dan sisanya di paparkan oleh aspek lain di luar model. Hal tersebut mengidentifikasi model memiliki kemampuan prediktif yang sangat tinggi dalam menjelaskan kinerja karyawan.

Tabel 5. *Collinearity Statistic (Inner VIF Values)*

	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja yang Berkelanjutan	Motivasi Kerja
Kinerja Karyawan (Y)			
Lingkungan Kerja Yang Berkelanjutan (X2)	2,969		
Motivasi Kerja (X1)	2,969		

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Dari hasil analisis dua variabel di atas, maka untuk nilai VIF <10 sebesar 2,969. Hal ini menunjukkan tidak ada multikolineritas, sehingga kedua variabel valid untuk digunakan sebagai variabel indepen dalam model penelitian terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Langsung (*Bootstrapping*)

Tabel 6. Path Coeficient

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T statistic (IO/STDEVI)</i>	<i>P Values</i>
Lingkungan Kerja Yang Berkelanjutan (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,315	0,327	0,097	3,,254	0,001
Motivasi Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,637	0,625	0,097	6,531	0,000

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan dari hasil analisis diatas, maka untuk Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan skor original sample yakni sejumlah 0,637 dan sample mean 0,625 serta nilai t-statistik yakni sejumlah 6,531 dan *P-Value* 0,000. Dengan ini mengidentifikasikan bahwa hubungan antara keduanya dikatakan signifikan secara statistik. Arah hubungan yang positif mengindikasikan kian besar motivasi kerja yang ada pada karyawan, maka baik juga kinerja yang dihasilkan. Dan ini berarti motivasi kerja terbukti memberikan kontribusi yang positif dan nyata dalam menunjang karyawan bekerja lebih maksimal dan memenuhi target kinerja yang sudah ditentukan.

Di sisi lain juga, pengaruh Lingkungan Kerja yang Berkelanjutan terhadap Kinerja Karyawan mengindikasikan arah yang positif dengan skor original sample yakni sejumlah 0,315 dan sample mean yakni sejumlah 0,327 dengan skor t- statistic 3,254 dan *p-value* yakni sejumlah 0,001. Maka, bisa dijabarkan pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Studi ini turut menegaskan Lingkungan Kerja Yang Berkelanjutan berfungsi krusial mendorong kinerja. Maka, secara keseluruhan dari kedua variabel tersebut yaitu motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Yang Berkelanjutan terbukti secara empiris memiliki Pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada satuan pelayanan pemenuhan gizi Yayasan Azmindo Karya Mandiri.

Maka hasil analisis data di atas motivasi lebih dominan dari Lingkungan Kerja Yang Berkelanjutan, hal ini menandakan bahwa Motivasi Kerja merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi Yayasan Azmindo Karya Mandiri, artinya meskipun kedua variabel berkontribusi positif dan signifikan Kinerja Karyawan lebih dipengaruhi oleh tingkat Motivasi Kerja yang ada.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil temuan ini menjabarkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang positif dan signifikan, dimana peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan. motivasi kerja yang dimaksud ada pada aspek finansial, serta mencakup pemenuhan kebutuhan psikologis, rasa aman, kebutuhan sosial

atau rasa memiliki, penghargaan atas prestasi, serta kesempatan untuk aktualisasi. Motivasi kerja yang paling menonjol dalam penelitian ini berkaitan pada aspek finansial, yaitu kecukupan gaji, tunjangan, dan jaminan kesejahteraan, yang membuat karyawan merasa tenang, aman dan fokus dalam bekerja. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa organisasi telah memberikan kepastian pemenuhan kebutuhan dasar karyawan, selain itu, dukungan non finansial seperti kenyamanan lingkungan kerja, hubungan sosial yang baik serta penghargaan atas kontribusi karyawan.

Akibat motivasi kerja tersebut tercermin pada kinerja karyawan, khususnya dalam peningkatan disiplin, tanggung jawab, ketelitian, dan kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan. Para pekerja yang memiliki motivasi tinggi di tempat kerja biasanya lebih serius dalam menjalankan pekerjaannya, lebih berdedikasi, mengikuti aturan, dan berupaya untuk mempertahankan kualitas pekerjaannya. Motivasi karyawan diperkuat ketika kebutuhan psikologis, keamanan, kebutuhan sosial, kekaguman (rasa memiliki) , dan aktualisasi diri terpenuhi. Hal ini meningkatkan kinerja baik dari segi kuantitas maupun kualitas dan konsistensi. Penelitian ini secara teoritis mendukung teori hierarki kebutuhan Maslow, yang menyatakan bahwa ketika kebutuhan manusia, dari kebutuhan dasar hingga pengembangan diri, terpenuhi, mereka akan terinspirasi untuk berkinerja lebih baik. Motivasi kerja juga berfungsi sebagai sinyal bahwa organisasi harus menghargai keberadaan dan kontribusi karyawan, sehingga mendorong sikap positif dan perilaku yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hasil yang ada relevan terhadap temuan Heru et al. (2017) memperkuat bukti bahwa pemenuhan kebutuhan baik finansial ataupun non finansial berkontribusi positif pada kinerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh tingkat pemenuhan kebutuhan yang dirasakan, yang selanjutnya mendorong peningkatan produktivitas dan disiplin kerja. temuan ini didukung oleh Akbar et al. (2025). membuktikan bahwa pemberian penghargaan, pemenuhan kebutuhan karyawan, dan kesempatan pengembangan diri menumbuhkan motivasi kerja yang positif pada kinerja karyawan.

Maka dari temuan yang ada, bisa dijabarkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Azhari & Romilah (2025). Temuan tersebut turut diperkuat penelitian Munawi et al. (2023) yang menunjukkan motivasi bukan hanya berperan sebagai pendorong semata, tetapi juga sebagai faktor penting yang bisa menumbuhkan semangat kerja, tanggung jawab, serta pencapaian hasil kerja karyawan secara maksimal. Pada konteks menyeluruh, temuan yang ada menegaskan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Satuan pelayanan pemenuhan gizi Yayasan Azmindu Karya Mandiri, sudah melakukan strategi motivasi meliputi penghargaan berupa reward, jaminan kesehatan, program hubungan sosial (employee gathering), pelatihan SDM meliputi pelatihan SLHS dan pelatihan chef, sudah meningkatkan semangat, disiplin, tanggung jawab dan komitmen karyawan, sehingga tercapai kinerja karyawan secara optimal.

Implikasi dari temuan, organisasi perlu terus mempertahankan dan meningkatkan strategi motivasi baik finansial maupun non finansial untuk memastikan karyawan tetap

produktif dan berkomitmen, penerapan program sosial dan pelatihan dapat memperkuat keterlibatan karyawan, komunikasi tim, serta kolaborasi dalam penyelesaian tugas. Serta pemenuhan kebutuhan dasar dan jaminan keselamatan kerja menjadi faktor dasar untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang nyaman dan menunjang kinerja optimal.

Lingkungan Kerja Yang Berkelanjutan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang berkelanjutan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dimana peningkatan mutu lingkungan kerja, fisik ataupun non-fisik, mampu mendorong karyawan bekerja lebih optimal dan konsisten. Aspek lingkungan kerja yang paling berpengaruh kondisi fisik yang bersih dan tertata, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja serta penggunaan alat perlindungan diri sesuai prosedur. Sementara itu, aspek non-fisik, yakni relasi kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, koordinasi yang baik antar karyawan dan atasan, serta dukungan organisasi, berperan krusial untuk menumbuhkan atmosfer kerja yang kondusif.

Kombinasi kedua aspek tersebut mendorong karyawan dalam melangsungkan tugasnya secara fokus, tanggung jawab, dan komitmen tinggi, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu maupun tim, khususnya melalui penyelesaian tugas tepat waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan komitmen menjaga kualitas kerja. Karyawan juga cenderung menunjukkan tanggung jawab yang tinggi, bekerja efisien, serta menjaga mutu layanan yang diberikan. Artinya ketika organisasi menyediakan lingkungan kerja yang berkelanjutan berfungsi sebagai sinyal bahwa organisasi juga harus menghargai kontribusi, sehingga memunculkan rasa memiliki dan keterkaitan emosional terhadap pekerjaan. Dengan demikian penerapan lingkungan kerja yang mendukung keberlanjutan, baik melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, keselamatan, dan kesehatan kerja, maupun menciptakan hubungan kerja yang harmonis, terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan maksimal dan berkesinambungan.

Temuan yang ada sejalan dengan Marlius & Sholihat (2022), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan kenyamanan dan fokus kerja. Temuan ini juga didukung oleh Nurkhaliza and Lestari (2025) mengungkapkan bahwa Penciptaan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan berkelanjutan sebagai faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berkelanjutan bisa menumbuhkan motivasi dan kepuasan karyawan, serta bisa berdampak langsung pada operasional, seperti Peningkatkan kualitas kerja, melalui penyediaan fasilitas yang memadai, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, serta pengembangan hubungan kerja yang harmonis, dapat secara langsung untuk meningkatkan kenyamanan, disiplin, tanggung jawab dan komitmen karyawan. karyawan yang bekerja yang mendukung untuk berpotensi menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, baik dari segi produktivitas, ketepatan, penyelesaian tugas, maupun kualitas hasil kerja. Implikasinya, manajemen perlu terus memelihara dan

meningkatkan kondisi lingkungan fisik, menyediakan fasilitas dan tunjangan yang memadai, serta membangun budaya kerja yang harmonis dan suportif. Strategi ini akan memperkuat ketelibatan karyawan, meningkatkan produktivitas tim, serta menjaga kualitas layanan yang konsisten, sehingga tujuan organisasi bisa tercapai secara maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan yang ada, bisa disimpulkan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada satuan pelayanan pemenuhan gizi Yayasan Azmindo Karya Mandiri. Peningkatan motivasi serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan berkelanjutan merupakan faktor strategis dalam mendorong pencapaian kinerja secara optimal, baik pada tingkat individu maupun tim. Motivasi kerja yang tinggi, baik finansial maupun non finansial, mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, serta mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan efisien, sedangkan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan harmonis meningkatkan fokus kerja, keterlibatan karyawan, serta konsistensi kualitas kerja. Temuan ini mengungkapkan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis/dasar, pemberian penghargaan, jaminan kesehatan, pelatihan, serta hubungan kerja yang baik memperkuat komitmen semangat kerja karyawan. Sementara penerapan keselamatan dan kesehatan serta komunikasi yang efektif mendukung kinerja secara berkelanjutan hal ini berkontribusi langsung pada ketepatan waktu, kualitas kerja, dan efisiensi penggunaan sumber daya. Maka, disarankan supaya manajemen terus mempertahankan dan meningkatkan strategi motivasi dan kualitas lingkungan kerja fisik maupun non fisik melalui pemberian penghargaan yang adil berupa reward, pengembangan kompetensi, pemenuhan kesejahteraan dan keselamatan kerja, serta penciptaan budaya kerja yang harmonis dan suportif guna memastikan kinerja karyawan tetap optimal, sedangkan studi lainnya bisa menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abimanyu Adi Nugroho, Henry Eryanto, and Maulana Amirul Adha. 2025. "Peran Mediasi Motivasi Kerja : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ." *MASMAN Master Manajemen* 3 (3): 196–229. <https://doi.org/10.59603/masman.v3i3.974>.
- Akbar, M. Taufik, Moh. Imron, and Amin Syafuddin. 2025. "The Influence of Reward, Work Environment, and Motivation on Employee Performance in The EKP Department of FEB Universitas Negeri Malang." *Jambura Science of Management* 7 (2): 102–13. <https://doi.org/10.37479/jsm.v7i2.31443>.
- Angraini, Maicha Wulan, Intan Rohmatul Mahgfiroh, Divara Augis Dagustan, and Riyan Sisiawan Putra. 2024. "A Systematic Literature Review: The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance." *Journal of International Accounting, Taxation and Information Systems* 1 (2): 106–16. <https://doi.org/10.70865/jiatis.v1i2.52>.

- Astutik, Ririn Puji. 2017. "Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPRS Fajar Sejahtera Bali." *Management and Business Review* 1 (2): 87–95.
- Azhari, Munir, and Romilah. 2025. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Desa Sukamulya Kecamatan Sukatani Kabupaten Bekasi." *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 20 (1): 265–80. <https://doi.org/10.46975/p35vq266>.
- Edy Sutrisno, 2016. 2022. "Maanjemen Sumber Daya Manusia" 5 (3): 640–48.
- Epstein, Marc J. 2022. *Making Sustainability Work : Best Practices in Managing and Measuring Corporate, Social, Environmental, and Economic Impacts*. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351280129>.
- Fadillah, M. R., dan N. Noemijati. 2024. "The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employees Performance." *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi* 2 (4): 1148-1163. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.4.17>.
- Gandung, Muhammad. 2023. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Roda Bangun Mandiri Jakarta." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 3 (1): 66–70. <https://doi.org/10.56145/jurnalekonomidanbisnis.v3i1.62>.
- Haris, Nur Rahmi, and Sofyan Hamid Indar. 2021. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai." *Management and Accounting Research Statistics* 1 (1): 1–12. <https://doi.org/10.59583/mars.v1i1.1>.
- Heru, Prof, Kurnianto Tjahjono, M B A Universitas, Muhammadiyah Yogyakarta, Mohammad Nuh, M Si, D Pol Sc, and Universitas Brawijaya. 2017. "Vol. 3, No. 1, Januari - Juni 2017" 3 (1).
- Judijanto, Loso, M. Ainur Ridlo, Arief Fahmi Lubis, Zulfa Zainuddin, and Adi Widjanto. 2025. "Analisis Kebijakan Lingkungan Terhadap Pemanfaatan SDM Dalam Mendukung SDGS Dalam Perspektif Hukum." *PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora* 4 (2): 2920–30.
- Khoshnaw, Saifaddin, and Hamed Alavi. 2020. "Examining the Interrelation Between Job Autonomy and Job Performance: A Critical Literature Review." *Multidisciplinary Aspects of Production Engineering* 3 (1): 606–16. <https://doi.org/10.2478/mape-2020-0051>.
- Marlius, Doni, and Iis Sholihat. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat." *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* 15 (2): 703–13. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.233>.
- Nurkhaliza, Fitri, and Tri Lestari. 2025. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Yang Berkelanjutan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Grahaprima Suksesmandiri Tbk. (GrahaTrans)." *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi* 2 (1): 80–88. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i1.213>.
- Munawi, A. S., R. Nurhasan, dan H. Rismanto. 2023. "The Influence of Work-Family Conflict and Motivation on the Performance of Female Employees." *Jurnal Wacana Ekonomi* 22 (3): 235-246.

- Sarip, Santi, and Mustangin. 2023. "PengaruhLingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai PT ABC Persada." *Jurnal Manajemen Diversitas* 3 (1): 95–111.
- Sedarmayanti, and Hari Haryanto. 2017. "5-869-1-Pb." *Jurnal Ilmu Administrasi* 14:96–112.
- Shihab, dkk. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang." *Jurnal Inovasi Penelitian* 3 (3): 5479–92.
- Sopiah, dan Etta Mamang Sangadji. 2018. *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Yogyakarta : Andi.
- Wahyuni, Rezki, Achmad Gani, and Muh. Haerdiansyah Syahnur. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi* 6 (3): 142–50. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>.
- Wanta, Febrizha T., Irvan Trang, and Rita N. Taroreh. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal EMBA* 10 (1): 113–22.
- Yuliawati, Eni, and Nopi Oktavianti. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rewash Jakarta Selatan." *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis* 1 (1): 52–60.