

Pengaruh Job Knowledge, Work Environment dan Work Motivation terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Batam

Salomo Ryan Sitorus¹, Ancala Laras Putri²
salomoryansitorus@gmail.com¹, ancala@polibatam.ac.id²
Administrasi Bisnis Terapan¹, Administrasi Bisnis Terapan²,
Politeknik Negeri Batam

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah elemen utama yang memengaruhi kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam era kemajuan teknologi dan persaingan di tempat kerja yang semakin dinamis, Generasi Z menunjukkan karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya, sehingga sangat penting untuk memahami komponen yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Pengetahuan tentang pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja adalah beberapa faktor yang dianggap memengaruhi kinerja pekerja Gen Z. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak parsial dari komponen-komponen ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pengetahuan tentang pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan motivasi untuk bekerja. Data menunjukkan distribusi normal ($\text{Sig.} = 0,200$ lebih besar dari $0,05$) menurut uji Kolmogorov-Smirnov. Selain itu, tiga variabel independen mampu menyumbang 97,8% dari variasi kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,978. Selain itu, faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian memengaruhi 2,2% dari variasi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis H1, H2, H3, dan H4 diterima karena masing-masing dari variabel independen tersebut berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara individual dan bersamaan.

Kata Kunci: Job Knowledge, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance, Generation Z

ABSTRACT

Employee performance adalah salah satu komponen utama yang memengaruhi kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuan mereka. Karena Gen Z adalah pekerja yang baru dan memiliki ciri-ciri yang membedakannya dari generasi sebelumnya di era *technological innovation* dan lingkungan kerja yang sangat kompetitif, penting untuk memahami komponen yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Ini adalah tujuan dari studi ini untuk mempelajari bagaimana beberapa faktor, seperti *job knowledge*, *work environment*, dan *work motivation*, berpengaruh terhadap kinerja pekerja Gen Z di Batam City. Ini akan melakukan pemeriksaan secara *partial* dan *simultan* tentang bagaimana *job knowledge*, *work environment*, dan *work motivation* berdampak pada kinerja pekerja Gen Z. One hundred Batam City Generation Z workers were given questionnaires to complete in order to gather data. The investigation's findings show that the Kolmogorov-Smirnov test indicates that the data are normally distributed ($\text{Sig.} = 0.200 > 0.05$). Together, *job knowledge*, *work environment*, and *work motivation* have a significant impact on employee performance, according to the simultaneous test (*F-test*) ($\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$). Additionally, the three independent variables account for 97.8% of the variance in employee performance, with the remaining 2.2% being impacted by factors not included in the study model, according to the coefficient of determination (R^2) value of 0.978. The results of the study demonstrate that all of the hypotheses (H1, H2, H3, and H4) are accepted since worker performance is positively and significantly impacted by each independent variable, both independently and concurrently.

Keywords: Job Knowledge, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance, Generation Z

1. Pendahuluan

Generasi Z adalah kelompok generasi yang tumbuh di tengah kemajuan pesat teknologi digital, sehingga memiliki karakteristik khas dalam hal Job Knowledge, Work Motivation, dan Work Environment. Generasi Z dikenal sebagai “digital natives” yang sangat terampil dalam mengakses, mengelola, dan memanfaatkan informasi dengan cepat melalui berbagai platform digital (Magdalena & Akmala, 2021). Generasi Z juga berfokus pada pengembangan diri dan pencapaian kompetensi, sehingga mereka cenderung lebih termotivasi dalam Work Environment yang memberikan umpan balik cepat, pengakuan, dan peluang untuk berkembang. Sementara itu, Generasi Z juga lebih menyukai Work Environment yang fleksibel, kolaboratif, komunikatif, dan didukung oleh teknologi (Mardianty & Sari, 2025).

Banyak perusahaan yang berbasis di Batam masih kesulitan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja Generasi Z mereka. Beberapa karyawan baru kurang memiliki pengetahuan yang memadai tentang pekerjaan mereka dan oleh karena itu membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan standar operasional perusahaan. Selain itu, Work Environment yang dinamis dengan target produksi yang tinggi dapat memengaruhi kepuasan kerja, sementara Work Motivation Generasi Z cenderung dipengaruhi oleh peluang belajar, pengakuan, fleksibilitas kerja, dan peluang pengembangan karier (Liaran et al., 2024). Jika faktor-faktor ini tidak dikelola dengan baik, produktivitas dan kinerja karyawan dapat menurun. Dalam konteks ini, Job Knowledge merupakan faktor krusial yang menentukan kesiapan seseorang dalam melaksanakan tugas secara efektif. Rendahnya tingkat Job Knowledge yang relevan dapat berdampak langsung pada kinerja karyawan begitu mereka memasuki dunia kerja (Adirajasa et al., 2023). Hal ini menimbulkan masalah serius bagi perusahaan karena dapat menurunkan produktivitas dan efisiensi operasional.

Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami sejauh mana pengetahuan pekerjaan memengaruhi kinerja karyawan, terutama di kalangan Generasi Z, yang saat ini merupakan mayoritas di angkatan kerja (Wulandari et al., 2024). Lingkungan kerja fisik, yang mencakup elemen nyata seperti pencahayaan, kebisingan, suhu, ventilasi, kebersihan, dan fasilitas pendukung lainnya, adalah salah satu komponen penting yang secara langsung memengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan kinerja karyawan (Ariati et al., 2023). Ini adalah elemen yang sangat memengaruhi fokus, kesehatan, dan efektivitas kerja karyawan. Jika kesehatan fisik yang

buruk tidak dikelola dengan baik, itu dapat menyebabkan masalah seperti kelelahan, stres, dan bahkan kecelakaan kerja (Parwata et al., 2026).

Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, Work Motivation karyawan di beberapa perusahaan di Kota Batam masih menghadapi berbagai kendala yang berpotensi memengaruhi kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Zakaria & Suhardi, 2021) di PT Batam Teknologi Gas menunjukkan bahwa Work Motivation karyawan belum optimal. Rendahnya Work Motivation ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, kurangnya dorongan positif dari pimpinan, serta distribusi dukungan motivasi yang tidak merata di antara seluruh karyawan (Nadapdap & Harahap, 2023). Kondisi-kondisi ini telah menyebabkan penurunan semangat kerja karyawan, yang berpotensi menghambat pencapaian target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan penanganan terhadap masalah Work Motivation.

Hubungan antara Job Knowledge, Work Environment, dan Work Motivation dalam membentuk kinerja Generasi Z merupakan topik yang layak untuk diteliti secara komprehensif. Work Motivation, Work Environment, dan budaya organisasi secara kolektif memengaruhi kinerja (Adha et al., 2019), yang menunjukkan bahwa faktor-faktor ini saling terkait dan tidak bekerja secara terpisah. Kompleksitas faktor-faktor penentu kinerja Generasi Z juga terlihat jelas dalam industri e-commerce di wilayah Jabodetabek (Prasetyaningtyas et al., 2022). Tiga variabel utama, yaitu pengetahuan pekerjaan, Work Environment, dan Work Motivation, menciptakan ekosistem yang memengaruhi cara Generasi Z menjalankan tanggung jawabnya. Pengetahuan pekerjaan yang kuat meningkatkan rasa percaya diri, sehingga mendorong motivasi, sementara Work Environment yang positif meningkatkan proses pembelajaran, memfasilitasi transfer pengetahuan, dan memberikan dukungan yang menumbuhkan etos kerja yang kuat. Memahami keterkaitan di antara variabel-variabel ini sangat penting bagi organisasi untuk merancang intervensi kinerja yang lebih holistik.

2. Kajian Literatur

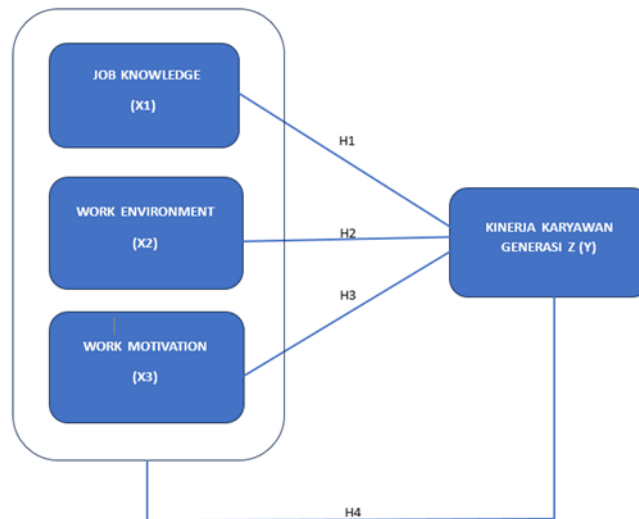
Job Knowledge dipahami sebagai hasil dari proses pembelajaran individu yang terakumulasi melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. (Robbins & Judge, 2009) menekankan bahwa individu yang memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi akan lebih mampu memahami kompleksitas pekerjaan, menginterpretasikan informasi secara akurat, serta mengambil keputusan yang tepat dalam situasi kerja. Dengan kata lain, Job Knowledge berfungsi sebagai dasar bagi terbentuknya kompetensi kerja yang lebih luas, termasuk keterampilan (*skills*) dan kemampuan (*abilities*) lainnya.

Para pemimpin perusahaan harus menyadari bahwa kenyamanan lingkungan kerja sangat penting untuk keberlangsungan bisnis. Tempat kerja yang tidak nyaman memengaruhi produktivitas karyawan. Mereka harus mengidentifikasi semua komponen yang diperlukan untuk membuat tata letak lingkungan kerja untuk setiap kegiatan usaha. Ada dua jenis lingkungan kerja: fisik (Siagian, 2014) dan non-fisik (Rijaludin et al., 2025) Lingkungan kerja fisik mencakup semua keadaan fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan, yang memungkinkan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan mereka (Siagian, 2014).

Keinginan untuk melakukan sesuatu, yang dimulai dengan dorongan dalam diri dan berakhir dengan penyesuaian diri, dikenal sebagai motivasi (Sutedjo & Mangkunegara, 2013). Kinerja, menurut Robbins, adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan ketika mereka bekerja sesuai dengan standar tertentu yang berlaku untuk posisi mereka (Aeni et al., 2023). Robbins menjelaskan secara akademik bahwa beberapa metrik utama dapat digunakan untuk mengukur seberapa efektif seorang karyawan dalam pekerjaan mereka. Seberapa teliti, rapi, dan standar hasil seorang pekerja disebut kualitas kerja. Kuantitas kerja adalah jumlah output atau pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu (Sihaloho & Siregar, 2019).

2.1 Hipotesis

Penelitian ini menjelaskan bahwa job knowledge (X1), work environment (X2), dan work motivation (X3) merupakan variabel independen yang diduga memengaruhi kinerja karyawan generasi Z (Y) sebagai variabel dependen. Job knowledge berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman karyawan terhadap pekerjaan, work environment mencakup kondisi Work Environment fisik maupun nonfisik yang mendukung kenyamanan kerja, sedangkan work motivation merupakan dorongan yang memengaruhi semangat kerja karyawan. Ketiga variabel tersebut diperkirakan memiliki pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan Gen Z baik secara parsial maupun simultan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir
Sumber: Data Diolah (2026)

H1: Job Knowledge berkontribusi positif dan signifikan pada kinerja Gen Z di Kota Batam.

H2: Work environment berkontribusi positif dan signifikan pada kinerja Gen Z di Kota Batam.

H3: Work motivation berkontribusi positif dan signifikan pada kinerja Gen Z di Kota Batam.

H4: Job knowledge, work environment, dan work motivation berkontribusi positif dan signifikan pada kinerja Gen Z di Kota Batam.

3. Metode Penelitian

Studi ini dilakukan pada kelompok atau sampel tertentu dengan menggunakan teknik kuantitatif dan alat penelitian seperti kuesioner. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana variabel independen dan variabel dependen berinteraksi satu sama lain dan bagaimana interaksi ini menyebabkan hasil. Nilai-nilai numerik yang diuji digunakan untuk memvalidasi hipotesis yang diajukan. Akibatnya, metode kuantitatif digunakan. Menurut (Sugiyono, 2013), variabel penelitian dapat berupa apa pun yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk tujuan studi, dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi tentang variabel tersebut dan menggunakannya untuk menarik kesimpulan. Data penelitian ini terutama dikumpulkan melalui kuesioner yang dibuat menggunakan Google Forms. Selain itu, data sekunder dikumpulkan dari buku teks, artikel penelitian, jurnal ilmiah, dan sumber lainnya yang relevan. Anggota Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 dan 2007, saat ini bekerja di perusahaan swasta di berbagai industri penting di Kota Batam, seperti manufaktur, galangan kapal, perbankan, logistik, pariwisata, perdagangan, dan konstruksi.

Penelitian ini menggunakan survei berbasis kuesioner yang berisi pertanyaan dan jawaban dari para peserta. Subjek penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang bekerja pada posisi yang membutuhkan keterampilan khusus di Kantor Wilayah, baik di bagian Front Office maupun Back Office. Karyawan-karyawan ini meliputi individu yang menjalankan fungsi administrasi, operasional kantor, keuangan, sumber daya manusia, dan fungsi pendukung lainnya yang memerlukan pemahaman tentang prosedur kerja, alur kerja administratif, sistem informasi, serta kebijakan perusahaan dan standar operasional. Meskipun jumlah populasi yang tepat tidak diketahui secara pasti, seluruh pekerja Generasi Z di Kota Batam menjadi populasi penelitian. Oleh karena itu, rumus Lemeshow digunakan untuk menghitung ukuran sampel. Metode yang digunakan adalah pengambilan sampel purposif, dan responden haruslah karyawan yang saat ini bekerja di Kota Batam, termasuk dalam Generasi Z, serta berusia antara 18 hingga 29 tahun. Rumus Lemeshow digunakan untuk menghitung ukuran sampel dalam penelitian ini, yang hasilnya adalah 100 responden. Kuesioner baik secara tatap muka maupun daring (survei daring) digunakan untuk mengumpulkan data. Skala Likert lima poin, di mana 1 berarti sangat tidak setuju, 2 berarti tidak setuju, 3 berarti netral, 4 berarti setuju, dan 5 berarti sangat setuju, digunakan untuk menyusun kuesioner.

Jumlah responden dalam penelitian ini juga ditentukan menggunakan teknik pengambilan sampel kuota proporsional berdasarkan distribusi populasi di 12 kecamatan di Kota Batam. Teknik ini dipilih untuk memastikan bahwa setiap kecamatan mendapatkan alokasi responden yang sebanding dengan jumlah penduduknya relatif terhadap total populasi. Melalui pendekatan ini, kecamatan dengan jumlah penduduk yang lebih besar akan mendapatkan kuota responden yang lebih besar, sedangkan kecamatan dengan jumlah penduduk yang lebih kecil akan mendapatkan kuota yang lebih kecil. Alokasi kuota dilakukan dengan menggunakan rumus proporsional, yaitu rasio jumlah penduduk setiap kecamatan terhadap jumlah penduduk Kota Batam, dikalikan dengan ukuran sampel penelitian sebanyak 100 responden. Dengan demikian, penggunaan teknik pengambilan sampel kuota proporsional di 12 kecamatan di Kota Batam bertujuan untuk meningkatkan representativitas sampel, memastikan distribusi responden yang merata, serta menghasilkan data penelitian yang lebih akurat dan mencerminkan kondisi penduduk secara lebih objektif.

4. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Profil Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Gender	Male	44	44%
	Female	56	56%
	Total	100	100%
Pengalaman Kerja	1-3 Tahun	44	44%
	3-6 Tahun	40	40%
	>6 Tahun	16	16%
	Total	100	100%
Kecamatan	Belakang Padang	2	2%
	Batu Ampar	5	5%
	Sekupang	6	6%
	Nongsa	8	8%
	Bulang	1	1%
	Lubuk Baja	14	14%
	Sungai Beduk	11	11%
	Galang	2	2%
	Bengkong	10	10%
	Batam Kota	14	14%
	Sagulung	17	17%
	Batu Aji	10	10%
	Total	100	100%

Sumber : Data Diolah (2026)

Table 2. Test Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel (0,05 dan df = N – 5)	Keterangan
JOB KNOWLEDGE	X1.1	0,862	0,1966	Valid
	X1.2	0,892	0,1966	Valid
	X1.3	0,881	0,1966	Valid
	X1.4	0,796	0,1966	Valid
	X1.5	0,817	0,1966	Valid
	X1.6	0,741	0,1966	Valid
	X1.7	0,828	0,1966	Valid
	X1.8	0,771	0,1966	Valid
	X1.9	0,828	0,1966	Valid
	X1.10	0,810	0,1966	Valid
	X1.11	0,822	0,1966	Valid

	X1.12	0,846	0,1966	Valid
WORK ENVIRONMEN T	X2.1	0,818	0,1966	Valid
	X2.2	0,834	0,1966	Valid
	X2.3	0,866	0,1966	Valid
	X2.4	0,813	0,1966	Valid
	X2.5	0,749	0,1966	Valid
	X2.6	0,773	0,1966	Valid
	X2.7	0,812	0,1966	Valid
	X2.8	0,839	0,1966	Valid
	X2.9	0,825	0,1966	Valid
	X2.10	0,831	0,1966	Valid
	X2.11	0,753	0,1966	Valid
	X2.12	0,807	0,1966	Valid
	X2.13	0,846	0,1966	Valid
	X2.14	0,862	0,1966	Valid
WORK MOTIVATION	X3.1	0,857	0,1966	Valid
	X3.2	0,827	0,1966	Valid
	X3.3	0,853	0,1966	Valid
	X3.4	0,780	0,1966	Valid
	X3.5	0,776	0,1966	Valid
	X3.6	0,777	0,1966	Valid
	X3.7	0,861	0,1966	Valid
	X3.8	0,831	0,1966	Valid
	X3.9	0,858	0,1966	Valid
	X3.10	0,839	0,1966	Valid
EMPLOYEE PERFORMANC E	Y1.1	0,848	0,1966	Valid
	Y1.2	0,852	0,1966	Valid
	Y1.3	0,832	0,1966	Valid
	Y1.4	0,818	0,1966	Valid
	Y1.5	0,793	0,1966	Valid
	Y1.6	0,836	0,1966	Valid
	Y1.7	0,752	0,1966	Valid
	Y1.8	0,844	0,1966	Valid
	Y1.9	0,793	0,1966	Valid
	Y1.10	0,834	0,1966	Valid

Sumber : Data Diolah (2026)

Dari hasil uji validitas untuk variabel Job Knowledge (X1), Work Environment (X2), Work Motivation (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) yang tercantum dalam tabel, semua indikator menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari 0,1966. Ini berarti setiap indikator dalam

kuisioner penelitian ini memenuhi kriteria validitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel Job Knowledge (X1), Work Environment (X2), Work Motivation (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid.

Tabel 3. Test Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Standar Relibialitas	Keterangan
JOB KNOWLEDGE	0,956	0,70	Reliabel
WORK ENVIRONMENT	0,961	0,70	Reliabel
WORK MOTIVATION	0,948	0,70	Reliabel
EMPLOYEE PERFORMANCE	0,946	0,70	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel uji reliabilitas variabel Job Knowledge (X1), Work Environment (X2), Work Motivation (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) yang tercantum dalam tabel, semua indikator menunjukkan nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,7 menunjukkan bahwa pernyataan mengenai variabel Job Knowledge (X1), Work Environment (X2), Work Motivation (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel.

Table 4. Test Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

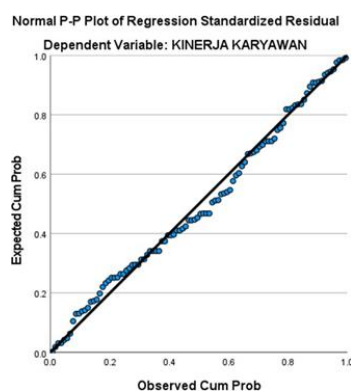
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.34551189
Most Extreme Differences Absolute			.073
	Positive		.073
	Negative		-.050
Test Statistic			.073
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e			.212

99% Confidence Interval	Lower Bound	.201
	Upper Bound	.222

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov untuk, Job Knowledge (X1), Work Environment (X2), Work Motivation (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,200, yang melebihi 0,05. Ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 2. Plot Probabilitas
Sumber: Data Diolah (2026)

Table 5. Uji Multikolonieritas

		Coefficients					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.337	1.968		-.679	.499		
	JOB KNOWLEDGE	.284	.082	.324	3.482	.001	.206	4.846
	WORK ENVIRONMENT	.219	.073	.284	2.987	.004	.198	5.044
	WORK MOTIVATION	.370	.098	.348	3.767	.000	.209	4.777

a. Dependent Variable: EMPLOYEE PERFORMANCE

Sumber : Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Job Knowledge (X1) memiliki nilai VIF sebesar 4,846 dan Tolerance 0,206 variabel Work Environment (X2) memiliki nilai VIF sebesar 5,044 dan Tolerance 0,198, variabel Work Motivation (X3) memiliki nilai VIF sebesar 4,777 dan Tolerance 0,209. Dengan nilai VIF yang kurang dari 10.00 dan Tolerance yang lebih dari 0.10, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam data tersebut.

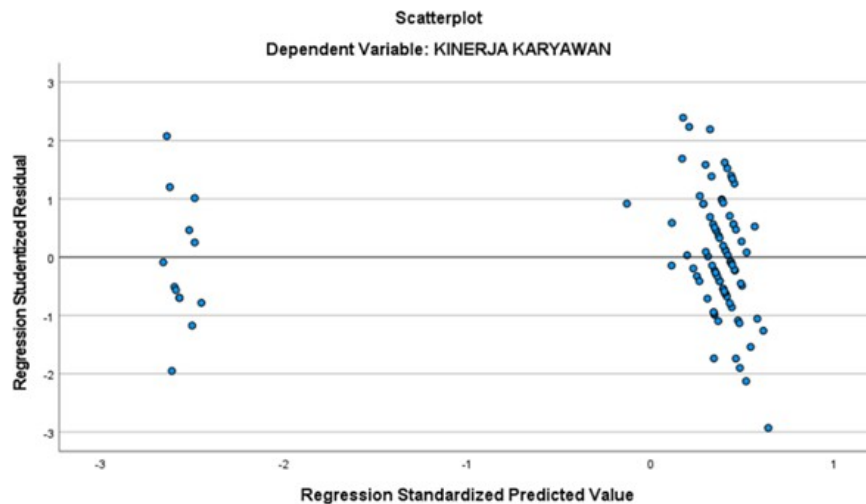
Table 6. Uji Heteroskedastisitas
Coefficients

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.155	.375		3.078	.003
	JOB KNOWLEDGE	-.092	.053	-1.234	-1.740	.085
	WORK ENVIRONMENT	.010	.049	.149	.196	.845
	WORK MOTIVATION	.094	.055	1.047	1.704	.092

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi untuk variabel Job Knowledge (X1) adalah 0.085, variabel Work Environment (X2) adalah 0.845 dan variabel Work Motivation (X3) adalah 0.092. Semua nilai ini lebih dari 0,05, yang menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada variabel-variabel tersebut.



Gambar 3. Scatter Plot
Sumber: Data Diolah (2026)

Table 7. Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.517	.621		.833	.407
	JOB KNOWLEDGE	.177	.087	.216	2.026	.046
	WORK ENVIRONMENT	.376	.082	.526	4.609	.000
	WORK MOTIVATION	.248	.091	.251	2.716	.008

a. Dependent Variable: EMPLOYEE PERFORMANCE

Sumber : Data Diolah (2026)

1. Nilai konstanta sebesar 0,517 berarti bahwa jika kelima variabel independen, yaitu Job Knowledge, Work Environment, Work Motivation dianggap tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka Kinerja Karyawan diperkirakan berada pada nilai sebesar 0,517 (51,7%)
2. Koefisien Job Knowledge sebesar 0,177 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Tangible sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,177 (17,7%) atau sebaliknya, setiap terjadi penurunan variabel Tangible sebesar 1% maka Kinerja Karyawan menurun sebesar 0,177 (17,7%)
3. Koefisien Work Environment sebesar 0,376 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel

Tangible sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,376 (37,6 %) atau sebaliknya, setiap terjadi penurunan variabel Tangible sebesar 1% maka Kinerja Karyawan menurun sebesar 0,376 (37,6 %)

4. Koefisien Work Motivation sebesar 0,248 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Tangible sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,248 (24,8 %) atau sebaliknya, setiap terjadi penurunan variabel Tangible sebesar 1% maka Kinerja Karyawan menurun sebesar 0,248 (24,8 %)

**Table 8. Uji T
Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.517		.833	.407
	JOB KNOWLEDGE	.177	.216	2.026	.046
	WORK ENVIRONMENT	.376	.526	4.609	.000
	WORK MOTIVATION	.248	.251	2.716	.008

a. Dependent Variable: EMPLOYEE PERFORMANCE

Sumber : Data Diolah (2026)

- a) Pengujian Hipotesis 1 (H1) – Pengaruh Job Knowledge terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi untuk Job Knowledge adalah 0,046, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 2,026 lebih besar dari t tabel 1,985. Ini berarti H1 diterima, menunjukkan bahwa Job Knowledge berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Pengujian Hipotesis 2 (H2) – Pengaruh Work Environment terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi untuk Work Environment adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 4,609 lebih besar dari t tabel 1,985. Ini berarti H2 diterima, menunjukkan bahwa Work Environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c) Pengujian Hipotesis 3 (H3) – Pengaruh Work Motivation terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi untuk Work Motivation adalah 0,008, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 2,716 lebih besar dari t tabel 1,985. Ini berarti H3 diterima, menunjukkan bahwa Work Motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Table 9. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8107.520	3	2702.507	1447.531	.000 ^b
	Residual	179.230	96	1.867		
	Total	8286.750	99			

a . Dependent Variable: EMPLOYEE PERFORMANCE

b. Predictors: (Constant), JOB KNOWLEDGE , WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION

Sumber : Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel hasil uji F, nilai F hitung adalah 1447.531 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,70. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, sehingga variabel independen Job Knowledge, Work Environment, Work Motivation secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan.

Table 10. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.989 ^a	.978	.978	1.366

a. Predictors: (Constant), WORK MOTIVATION, JOB KNOWLEDGE, WORK ENVIRONMENT

Sumber : Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,978 atau 97,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Job Knowledge, Work Environment dan Work Motivation secara simultan

mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel kinerja karyawan sebesar 97,8%, sedangkan sisanya sebesar 2,2% ($100\% - 97,8\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,978 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen tetap sangat tinggi, yaitu sebesar 97,8%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan pengaruh Job knowledge, Work Environment dan Work Motivation terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R^2 sebesar 97,8%, yang menunjukkan bahwa variabel Job Knowledge, Work Environment, dan Work Motivation mampu menjelaskan sebesar 97,8% variasi Kinerja Karyawan. Sementara itu, sebesar 2,2% variasi Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Faktor-faktor tersebut antara lain disiplin kerja, pelatihan, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja juga merupakan faktor yang berpotensi meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel-variabel tersebut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada Generasi Z di Kota Batam.

Dalam penelitian ini, instrumen telah disusun berdasarkan indikator masing-masing konstruk, yaitu Job Knowledge yang mengukur pengetahuan dan pemahaman karyawan terhadap pekerjaan, Work Environment yang mengukur kondisi fisik dan

sosial lingkungan kerja, Work Motivation yang mengukur dorongan karyawan dalam bekerja, serta Kinerja Karyawan yang mengukur hasil kerja berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Dengan demikian, tingginya nilai R^2 tidak secara langsung menunjukkan adanya kesalahan dalam instrumen, tetapi dapat mencerminkan kuatnya keterkaitan ketiga variabel independen dengan kinerja karyawan pada karakteristik sampel yang diteliti.

Pembahasan

A. Job Knowledge berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pengetahuan pekerjaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi variabel ini adalah 0,046, di bawah 0,05, dan nilai t hitung sebesar 2,026 lebih besar dari nilai t tabel 1,985. Ini menunjukkan bahwa pengetahuan pekerjaan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa H1 diterima.

Karyawan Generasi Z cenderung memiliki kemampuan yang baik dalam mengakses informasi dan memanfaatkan teknologi untuk mendukung pekerjaan mereka. Dengan pengetahuan yang memadai tentang tugas, prosedur kerja, dan spesifikasi pekerjaan, mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, tepat, dan efektif, yang menghasilkan peningkatan kuantitas dan kualitas hasil kerja. Dibandingkan dengan karyawan dengan pengetahuan kerja yang rendah, karyawan yang memahami pekerjaannya dengan baik lebih percaya diri dalam membuat keputusan, beradaptasi dengan perubahan, dan menyelesaikan masalah. Pengetahuan karyawan juga menentukan seberapa berhasil mereka melakukan tugas yang diberikan. Karena mereka memiliki kemampuan untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan sejenisnya dan mencapai tujuan mereka (Padang & Sihombing, 2020), perusahaan sangat mengharapkan karyawan yang berpengetahuan tinggi. Hasil penelitian juga sejalan dengan teori (Robbins & Judge, 2009) bahwa pengetahuan menunjukkan kemampuan kognitif seorang karyawan untuk mengenal, memahami, menyadari, dan menghayati tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

B. Work Environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji T menunjukkan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja adalah 0,000, lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung adalah 4,609, yang lebih besar dari t tabel 1,985. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa H2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang lebih baik meningkatkan kinerja. Temuan ini menunjukkan bagaimana dunia kerja saat ini, terutama dengan karyawan Generasi Z yang cenderung mengutamakan kenyamanan, fleksibilitas, hubungan sosial yang baik, dan lingkungan kerja yang mendorong produktivitas. Jika lingkungan kerja Anda aman, nyaman, memiliki fasilitas yang memadai, dan didukung oleh hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan atasan, Anda akan melihat peningkatan semangat kerja, tingkat konsentrasi, dan keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Namun, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat menyebabkan stres, penurunan semangat, dan penurunan kinerja. Gen Z dimotivasi untuk bekerja lebih efektif dan efisien, meningkatkan kinerja, dan kepuasan kerja mereka (Wajdi et al., 2025). Perusahaan-perusahaan di Batam telah mulai berusaha menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman bagi karyawan mereka untuk mempertahankan produktivitas mereka (Takasenseran et al., 2016).

C. Work Motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji T menunjukkan bahwa nilai signifikansi motivasi kerja adalah 0,008, di bawah 0,05, dan nilai t hitung 2,716 lebih tinggi dari nilai t tabel 1,985. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja, yang menunjukkan bahwa H3 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan langsung antara keinginan pekerja untuk bekerja dan hasil kerja mereka. Hasil ini sesuai dengan keadaan nyata bagi karyawan Generasi Z, yang cenderung membutuhkan motivasi, penghargaan, peluang untuk berkembang, dan pengakuan atas pekerjaan mereka. Penurunan motivasi kerja dapat menyebabkan penurunan antusiasme, produktivitas, dan kualitas hasil kerja. Karyawan dengan motivasi kerja tinggi, di sisi lain, akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas, berusaha mencapai tujuan, dan menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Ini terbukti oleh banyak bisnis di Kota Batam yang meningkatkan motivasi karyawan mereka dengan memberikan insentif dan penghargaan, kesempatan pelatihan, dan jenjang karier yang jelas. Jika seorang karyawan tidak mendapatkan apa yang mereka butuhkan, mereka berisiko kehilangan motivasi untuk bekerja (Sakinah et al., 2025). Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus memastikan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi

dan puas dengan pekerjaan mereka, karena ini akan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Irfan et al., 2024).

D. Job Knowledge, Work Environment, Work Motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Studi menunjukkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z di Kota Batam secara positif dan signifikan. Nilai signifikansi pengetahuan tentang pekerjaan adalah 0,046, lingkungan kerja 0,000, dan motivasi kerja 0,008. Oleh karena itu, hipotesis keempat dapat diterima, yang menyatakan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja Generasi Z di Batam. Penemuan ini menunjukkan bahwa memiliki kombinasi pengetahuan kerja yang lebih baik, lingkungan kerja yang lebih baik, dan motivasi kerja yang lebih tinggi dapat membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka. Hasil ini menunjukkan apa yang terjadi di dunia kerja saat ini, khususnya pada Generasi Z, yang sangat adaptif terhadap teknologi, menginginkan lingkungan kerja yang nyaman, dan membutuhkan motivasi dan apresiasi untuk bekerja.

Karyawan dengan pengetahuan kerja yang baik akan lebih memahami apa yang harus mereka lakukan, yang akan memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif. Selain itu, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan didukung oleh hubungan kerja yang harmonis dapat membantu meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Sebaliknya, semangat, komitmen, dan keinginan karyawan untuk mencapai target organisasi akan meningkat sebagai hasil dari motivasi kerja yang tinggi. Fenomena ini banyak ditemukan di perusahaan di Kota Batam yang mulai berkonsentrasi pada meningkatkan kompetensi karyawan, memperbaiki lingkungan kerja, dan memberikan penghargaan dan kesempatan pengembangan karier untuk meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z. Studi sebelumnya (Adha et al., 2019) menemukan bahwa pengetahuan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja adalah faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Semua yang ada di lingkungan tempat kerja berkontribusi pada lingkungan tempat kerja. Ini biasanya lebih berfokus pada interaksi manusia, baik antar karyawan maupun dengan pimpinan perusahaan atau organisasi. Selain sifat manusianya, khususnya kebersihan lingkungan tempat kerja. Karena lingkungan kerja bersih, karyawan akan merasa nyaman dan betah mengerjakan tugasnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak bersih akan menyebabkan stres, kesulitan berkonsentrasi, ketidaksiplinan waktu, dan kemungkinan sakit. Sebuah tempat kerja yang bersih dan nyaman

akan membuat karyawan merasa nyaman dan melakukan yang terbaik untuk pekerjaan mereka (Maswar & Mahyani, 2020).

Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengetahuan tentang pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi untuk bekerja memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z di Kota Batam secara individual dan kelompok. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang komponen apa yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan muda dari generasi sebelumnya dengan memahami bagaimana ketiga variabel tersebut memengaruhi kinerja. Hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Ini berarti bahwa lebih banyak pengetahuan tentang pekerjaan, lingkungan kerja yang lebih mendukung, dan tingkat motivasi yang lebih tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Ini menunjukkan bahwa lebih banyak pengetahuan tentang pekerjaan karyawan berarti lingkungan kerja yang lebih baik dan lebih banyak keinginan untuk bekerja. Selain itu, hasil pengujian bersama menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan pengetahuan pekerjaan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, dan meningkatkan dorongan kerja untuk memaksimalkan kinerja dan membantu mencapai tujuan perusahaan.

Implikasi Penelitian

Studi ini memberikan manfaat nyata bagi upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z di Batam City. Secara praktis, penelitian menunjukkan bahwa perusahaan harus memberikan pelatihan, onboarding, mentoring, dan program pengembangan kompetensi agar karyawan lebih memahami peran dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung kolaborasi dan komunikasi yang baik untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Di sisi lain, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan semangat dan komitmen karyawan melalui penghargaan, kesempatan pengembangan profesional, kompensasi yang adil, dan pengakuan atas prestasi kerja.

Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan penelitian ini harus dipertimbangkan. Pertama, penelitian ini hanya membahas karyawan Gen Z di Kota Batam, jadi hasilnya tidak dapat digeneralisasikan untuk karyawan di luar Kota Batam. Kedua, meskipun penelitian ini hanya melihat tiga variabel independen: pengetahuan tentang pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi untuk pekerjaan, masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan faktor lain yang memengaruhi kinerja. Ketiga, data penelitian dikumpulkan melalui teknik self-report yang digunakan saat menyebarkan kuesioner. Akibatnya, jawaban responden didasarkan pada pandangan individu, yang dapat mengakibatkan bias subjektivitas. Keempat, karena penelitian dilakukan dengan desain cross-sectional, data dikumpulkan dalam jangka waktu tertentu. Akibatnya, tidak mungkin untuk menunjukkan bagaimana perilaku dan kinerja pekerja berubah dari waktu ke waktu.

Saran

Untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian, peneliti selanjutnya harus melibatkan responden dari berbagai wilayah atau industri. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Penelitian lanjutan dapat menyelidiki komponen ini. Selain itu, desain jangka panjang atau metode penelitian campuran dapat dipertimbangkan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang komponen yang memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Adirajasa, B. A., Darmasetiawan, N. K., & Rianawati, A. (2023). PENGARUH PERILAKU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GENERASI Z PADA PERUSAHAAN BLUE ECONOMY DI PROBOLINGGO. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI*, 10(3), 2421–2430.
- Aeni, R. N., Karmila, M., & Pauzy, D. M. (2023). The Effect Of Compensation And Leadership Style On Employee Performance At CV. Giri Putra In The City Of Tasikmalaya. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 2(2), 89–102.
- Ariati, D., Hamid, N., & Kusumawati, A. (2023). Non-Physical Work Environment, Career Development, and Work Motivation on Employee Performance. *Ilomata International Journal of Management*, 4(3), 327–342. <https://scholar.archive.org/work/sy63srah7bdsfaghtihpmxpqy/access/wayback/https://www.ilomata.org/index.php/ijjm/article/download/302/222>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.
- Irfan, A., Aminah, A., & Armelia, C. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Liaran, M., Tuhumena, R., & Liswandi, L. (2024). Pengaruh Pengetahuan , Pengalaman dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mappi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(1), 480–493.
- Lubis, F. S., Rahima, A. P., Umam, M. I. H., & Rizki, M. (2019). Analisis Kepuasan Pelanggan dengan Metode Servqual dan Pendekatan Structural Equation Modelling (SEM) pada Perusahaan Jasa Pengiriman Barang di Wilayah Kota Pekanbaru. *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 16(02), 25–31.
- Magdalena, M., & Akmalia, T. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Sdm Pada Kanwil Kementrian Agama Provinsi Sumatera Barat. *Sosial Humanities and Economic*, 1(2), 158–175. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.14892396>
- Mardianty, D., & Sari, A. J. (2025). The Effect of Career Development and Work Motivation on Employee Performance Transportation Agency. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(4), 2245–2256. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i4.3269>
- Maswar, M. J., & Mahyani, Z. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1, 16–29.
- Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TTERHADAP KINERJA KARYAWAN. *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan PENGARUH*, 3(5), 827–842.
- Padang, N. R. K., & Sihombing, S. (2020). PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HILON SUMATERA. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (JMB)*, 20(September), 151–162.
- Parwata, M. D., Sari, C. Y., Soberi, N. L., Cahyani, H. D., & Sari, N. (2026). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT X KOTA BATAM. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan*, 13(1), 154–163.
- Prasetyaningtyas, S., Natalia, C., & Utami, T. (2022). Factors Affecting Gen Z Work

- Performance: Case Study From E-Commerce Industry in Jabodetabek. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 12. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.1.12>
- Rijaludin, Karsim, Mufrihah, M., & Saputra, P. (2025). Pengaruh Work Environment dan Quality of Work Life terhadap Work Productivity Generasi Z: Mental Health sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 3(2), 66–85.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behaviour*.
- Sakinah et al. (2025). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan Generasi Z di Wilayah Jakarta Pusat). *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner*, 4(12), 11831–11838. <https://doi.org/10.58344/locus.v4i12.5107>
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN. *JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM*, 9, 273–281.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INTI KEBUN SEJAHTERA. *JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN*, 2(031).
- Takasenseran, M. C., Mandey, S. L., & Kojo, C. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI SULUT. *Jurnal EMBA*, 2(3), 1726–1736.
- Wajdi, A., Chamariyah, & Subijanto. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Indomaret Sumenep. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 4(4), 53–64. <https://doi.org/10.59603/ebisman.v1i4.228>
- Wulandari, A., Dompak, T., & Khairina, E. (2024). *Implementasi Dan Dampak Suatu Kebijakan Pemerintah Dalam Penanggulangan Tingkatnya Pengangguran Di Kota Batam (Studi : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)*. 507–514.
- Zakaria, & Suhardi. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Teknologi Gas*.

LAMPIRAN (Wajib)

https://drive.google.com/drive/folders/1qV3CaIQveJf41LMRavO8GSRcpxjRLoms?usp=drive_link