Jurnal
Pemasaran Bisnis

https://journalversa.com/s/index.php/jpb

Vol 8, No. 1 Februari 2026

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Bagian Degreasing 8&9 Stockfit F7 PT. Pratama Abadi Industri JX)

Tita Rustika[1], Galih Raspati[2]
[1,2]Universitas Sains Indonesia
titarustika0@gmail.com[1], galih.raspati@lecturer.sains.ac.id[2]

Abstract
This study aims to determine and analyze the influence of work motivation, work discipline, and work environment on employee performance in the Degreasing 8&9 F7 section at PT. Pratama Abadi Industri Jx. The main problems raised are the fluctuations in achieving production targets and a decrease in the consistency of individual performance, which are thought to be related to low motivation, lack of discipline, and a work environment that is not yet fully conducive. This study uses an associative quantitative approach with data collection techniques through the distribution of Likert-scale-based questionnaires to 40 respondents who are all permanent employees in the section (saturated sample). Data analysis methods used include validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, t-test (partial), F-test (simultaneous), and coefficient of determination test (Adjusted R^2) with the help of SPSS software version 25. The results of the study indicate that partially, (1) the work motivation variable does not have a significant effect on employee performance, with a significance value of 0.780 (> 0.05). In contrast, (2) work discipline and (3) work environment variables partially significantly influence performance, with significance values of 0.000 and 0.048 (<0.05), respectively. Work discipline proved to be the most dominant variable with the highest t-value, namely 5.875. Meanwhile, simultaneously, the three independent variables together significantly influence employee performance with a calculated F-value of 46.355 and a significance of 0.000.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian Degreasing 8&9 F7 di PT. Pratama Abadi Industri Jx. Permasalahan utama yang diangkat adalah adanya fluktuasi dalam pencapaian target produksi serta penurunan konsistensi kinerja individu, yang diduga berkaitan dengan rendahnya motivasi, kurangnya kedisiplinan, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner berbasis skala Likert kepada 40 responden yang merupakan seluruh karyawan tetap di bagian tersebut (sampel jenuh). Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi (Adjusted R^2) dengan bantuan software SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, (1)variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,780 (> 0,05). Sebaliknya, (2)variabel disiplin kerja dan (3)lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai signifikansi masing-

masing sebesar 0,000 dan 0,048 (< 0,05). Disiplin kerja terbukti menjadi variabel paling dominan dengan t hitung tertinggi, yaitu 5,875. Sementara secara simultan, ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 46,355 dan signifikansi 0,000.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Tingkat produktivitas, kualitas output, dan efisiensi operasional sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia. Perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar dapat bersaing di tengah persaingan industri yang semakin ketat. PT. Pratama Abadi Industri JX merupakan perusahaan manufaktur sepatu yang memiliki jumlah tenaga kerja besar dan target produksi tinggi. Namun, pada bagian Degreasing 8&9 Factory 7 ditemukan adanya fluktuasi pencapaian target produksi.

Hasil target bulan Desember 2024 pada bagian degreasing 8 PT. Pratama Abadi Industri jx

Minggu ke-1 (tanggal)	Hasil Target
02-12-2024	9.980 pasang
03-12-2024	9.017 pasang
04-12-2024	9.955 pasang
05-12-2024	9.806 pasang
06-12-2024	9.120 pasang
Jumlah	**47.878 pasang**

Minggu ke-2 (tanggal)	Hasil Target
09-12-2024	11.514 pasang
10-12-2024	10.242 pasang
11-12-2024	11.352 pasang
12-12-2024	9.588 pasang
13-12-2024	11.400 pasang

Jumlah	**54.096 pasang**

Minggu ke-3 (tanggal)	Hasil Target
16-12-2024	8.428 pasang
17-12-2024	10.822 pasang
18-12-2024	9.614 pasang
19-12-2024	10.313 pasang
20-12-2024	9.614 pasang
Jumlah	**48.791 pasang**

Minggu ke-4 (tanggal)	Hasil Target
23-12-2024	11.034 pasang
24-12-2024	9.038 pasang
26-12-2024	11.904 pasang
27-12-2024	9.831 pasang
Jumlah	**41.807 pasang**

Sumber : langsung dari data output degreasing 8 PT. Pratama Abadi Industri jx

Hasil target bulan Desember 2024 pada bagian degreasing 9 PT. Pratama Abadi Industri jx

Minggu ke-1 (tanggal)	Hasil Target
02-12-2024	8.368 pasang
03-12-2024	8.443 pasang
04-12-2024	9.464 pasang
05-12-2024	8.756 pasang
06-12-2024	9.143 pasang
Jumlah	**44.074 pasang**

Minggu ke-2	Hasil Target

(tanggal)	
09-12-2024	8.583 pasang
10-12-2024	8.642 pasang
11-12-2024	8.740 pasang
12-12-2024	9.782 pasang
13-12-2024	8.746 pasang
Jumlah	**44.493 pasang**

Minggu ke-3 (tanggal)	Hasil Target
16-12-2024	8.910 pasang
17-12-2024	8.389 pasang
18-12-2024	8.791 pasang
19-12-2024	8.943 pasang
20-12-2024	10.841 pasang
Jumlah	**45.514 pasang**

Minggu ke-4 (tanggal)	Hasil Target
23-12-2024	8.972 pasang
24-12-2024	10.712 pasang
26-12-2024	8.748 pasang
27-12-2024	9.844 pasang
Jumlah	**38.276 pasang**

Sumber : langsung dari data output degreasing 9 PT. Pratama Abadi Industri jx

Data target diatas menunjukkan bahwa target perusahaan mengalami fluktuasi yang signifikan (naik turun) karena tingkat motivasi dan disiplin karyawan rendah dan lingkungan kerjanya masih kurang memadai.

Tercapainya target perusahaan dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang belum optimal. Rendahnya motivasi kerja terlihat dari kurangnya penghargaan, tingginya beban kerja, komunikasi yang kurang efektif, serta minimnya

pelatihan, sehingga berdampak pada penurunan semangat dan produktivitas karyawan. Selain itu, rendahnya disiplin kerja yang ditandai dengan absensi tanpa keterangan, lemahnya penegakan aturan, dan kurangnya kepatuhan terhadap keselamatan kerja menyebabkan berkurangnya jam kerja efektif dan meningkatnya kesalahan kerja. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti suhu dan ventilasi yang tidak nyaman, kebisingan tinggi, keterbatasan fasilitas APD, serta hubungan kerja yang kurang harmonis, turut mengganggu konsentrasi dan efektivitas kerja. Kondisi tersebut secara keseluruhan berdampak pada kinerja karyawan yang belum optimal sehingga output produksi belum mampu memenuhi target perusahaan.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat dan kesediaan karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan standar kerja perusahaan. Sementara itu, lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan serta keselamatan kerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Supratman (2022) menyatakan bahwa motivasi memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas hasil kerja, sehingga menjadi faktor utama dalam menentukan produktivitas karyawan. Sutrisno (2023) menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan akumulasi dorongan internal dan eksternal yang membuat karyawan bekerja secara konsisten dan berdedikasi dalam mencapai tujuan organisasi. (Akbar 2023)

Disiplin Kerja

Wellem, Tsuraya, dan Fernos (2023) menyatakan bahwa disiplin mencerminkan internalisasi nilai organisasi, sedangkan Putri dan Sukirno (2020) menegaskan bahwa disiplin juga merupakan bentuk tanggung jawab dan integritas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, Ondi (2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja tercermin dari konsistensi sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan organisasi.(Rachmawati, Prayekti, and Wiyono 2025)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kenyamanan, semangat, dan produktivitas karyawan. Sedarmayanti (2023) membagi lingkungan kerja menjadi lingkungan fisik dan nonfisik, yang mencakup kondisi ruang kerja serta hubungan sosial di tempat kerja. Smith (2023) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun sosial, berperan dalam meningkatkan kesejahteraan, keselamatan, dan kinerja karyawan. (Muviana 2022)

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Rivai (2020) dan Mangkunegara (2021) menegaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Rahman and Lataruva 2023) Selain itu, kinerja juga mencakup kepatuhan terhadap aturan, kemampuan bekerja sama, tanggung jawab, serta sikap positif dalam melaksanakan tugas. (Raspati et al. 2024).

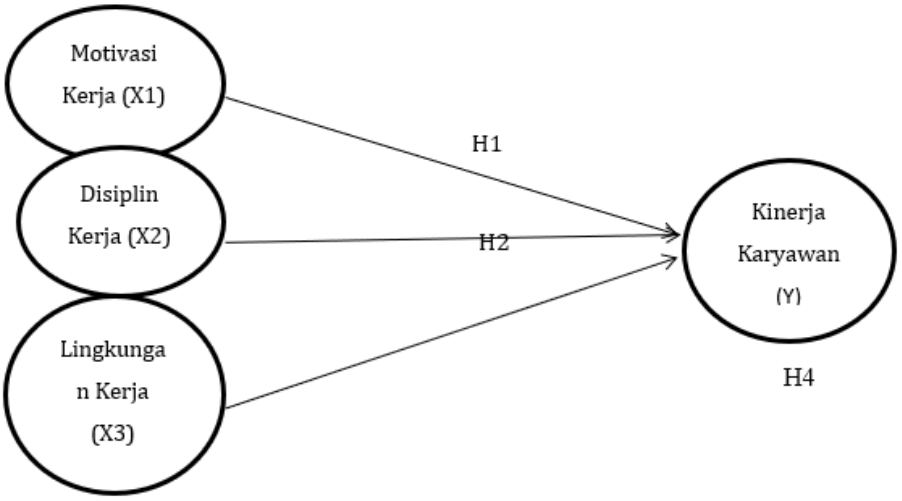
Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan hasil yang relatif konsisten. (Zusmawati and Zolmi 2020) menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, (Andryani, Ariani, and Yuliani 2024) menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Habeahan 2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut diperkuat oleh (Rafi Muhammad Farhan and Indriyaningrum 2023) serta (Nurhayati 2024) yang menyimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dinilai relevan untuk dijadikan variabel independen dalam penelitian ini.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :



H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H4: Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

III. METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data penelitian berupa angka yang dianalisis secara statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Pratama Abadi Industri JX yang berlokasi di Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat, dengan objek penelitian karyawan bagian Degreasing 8 & 9 Factory 7. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2025.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen, yaitu:

- Motivasi Kerja (X_1)

- Disiplin Kerja (X_2)
- Lingkungan Kerja (X_3)
- Kinerja Karyawan (Y)

Definisi Operasional Variabel

- Motivasi Kerja (X_1) adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat dan keinginan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi.
- Disiplin Kerja (X_2) adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan.
- Lingkungan Kerja (X_3) adalah kondisi fisik dan nonfisik di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja.
- Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dicapai karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian Degreasing 8 & 9 Factory 7 PT. Pratama Abadi Industri JX yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 40 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian Degreasing 8 & 9 Factory 7 PT. Pratama Abadi Industri JX.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu:

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3

Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Tahapan analisis data dalam penelitian ini meliputi:

- Uji Validitas, untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti.
- Uji Reliabilitas, untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden terhadap instrumen penelitian.
- Uji Asumsi Klasik, yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas. Uji Heteroskedastisitas.
- Analisis Regresi Linear Berganda, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Uji t (Parsial), untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
- Uji F (Simultan), untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (Adjusted R^2), untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	keterangan
1	Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik ketika mendapatkan penghargaan atau pengakuan dari atasan.	0.413	0.312	Valid
2	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi karena pekerjaan	0.747	0.312	Valid

	saya sesuai dengan tujuan dan nilai pribadi saya.			
3	Lingkungan kerja yang mendukung membuat saya lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas.	0.571	0.312	Valid
4	Saya merasa terdorong untuk meningkatkan kinerja karena adanya peluang pengembangan karier di tempat saya bekerja.	0.722	0.312	Valid
5	Saya tetap termotivasi bekerja meskipun menghadapi tantangan atau tekanan dalam pekerjaan.	0.757	0.312	Valid

Hasil uji validitas terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel motivasi kerja bersifat valid. Hal ini dapat dibuktikan dengan perhitungan r_{hitung} yang menunjukkan hasil lebih besar (>) dari r_{tabel} yaitu 0,312.

Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja	0.878	0.312	Valid

	yang telah ditentukan.			
2	Saya mematuhi semua peraturan yang berlaku di tempat kerja.	0.853	0.312	Valid
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan standar operasional yang berlaku.	0.859	0.312	Valid
4	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin.	0.750	0.312	Valid
5	Saya menjaga ketertiban dan kebersihan di tempat kerja.	0.878	0.312	Valid

Hasil uji validitas terhadap variabel disiplin kerja, setelah dilakukan uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel disiplin kerja bersifat valid. Hal ini dapat dibuktikan dengan perhitungan r_hitung yang menunjukkan hasil lebih besar (>) dari r_tabel yaitu 0,312.

Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	Lingkungan fisik tempat saya bekerja (pencahayaan, suhu,	0.796	0.312	Valid

	kebersihan) mendukung kenyamanan dalam bekerja			
2	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik dan saling mendukung	0.851	0.312	Valid
3	Atasan saya menciptakan suasana kerja yang terbuka dan komunikatif	0.849	0.312	Valid
4	Fasilitas kerja yang tersedia memadai untuk membantu saya menyelesaikan tugas dengan efektif	0.803	0.312	Valid
5	Saya merasa aman dan terlindungi selama berada di lingkungan kerja	0.868	0.312	Valid

Hasil uji validitas terhadap variabel lingkungan kerja, setelah dilakukan uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja bersifat valid. Hal ini dapat dibuktikan dengan perhitungan r_hitung yang menunjukkan hasil lebih besar (>) dari r_tabel yaitu 0,312.

Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan	0.836	0.312	Valid
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa mengabaikan kualitas	0.687	0.312	Valid
3	Saya mampu bekerja secara mandiri maupun dalam tim untuk mencapai target kerja	0.892	0.312	Valid
4	Saya selalu berusaha meningkatkan keterampilan dan pengetahuan untuk mendukung kinerja saya	0.837	0.312	Valid
5	Saya menunjukkan inisiatif dan	0.875	0.312	Valid

	tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan			

Hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan, setelah dilakukan uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan bersifat valid. Hal ini dapat dibuktikan dengan perhitungan r_hitung yang menunjukkan hasil lebih besar (>) dari r_tabel yaitu 0,312.

2. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Reliablitas yang Diperoleh	Alpha Cronbach's	keterangan
1	**Motivasi Kerja**	0.767	0.8	Reliabel
2	**Disiplin Kerja**	0.898	0.8	Reliabel
3	**Lingkungan Kerja**	0.886	0.8	Reliabel
4	**Kinerja Karyawan**	0.883	0.8	Reliabel

Suatu variabel akan dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0.80. Pada hasil analisis diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel motivasi kerja (X1) adalah 0,767 sehingga dapat dinyatakan reliabel, Variabel disiplin kerja (X2) adalah 0,898 yang dinyatakan reliabel, variabel lingkungan kerja (X3) adalah 0,886 yang dinyatakan reliabel dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,883 yang juga dinyatakan reliabel. Dapat disimpulkan seluruh instrumen dari tiga variabel adalah reliabel.

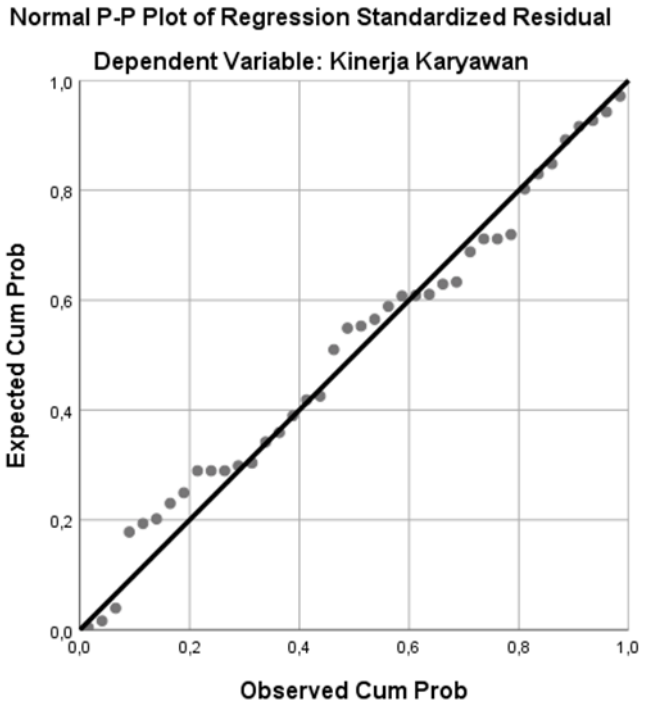
3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual

N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,47349731
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,073
	Negative	-,093
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil diatas menunjukkan bahwa pada kolom kolmogorov-smirnov dapat diketahui nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,2. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

4. Hasil Uji Normalitias Probability Plots



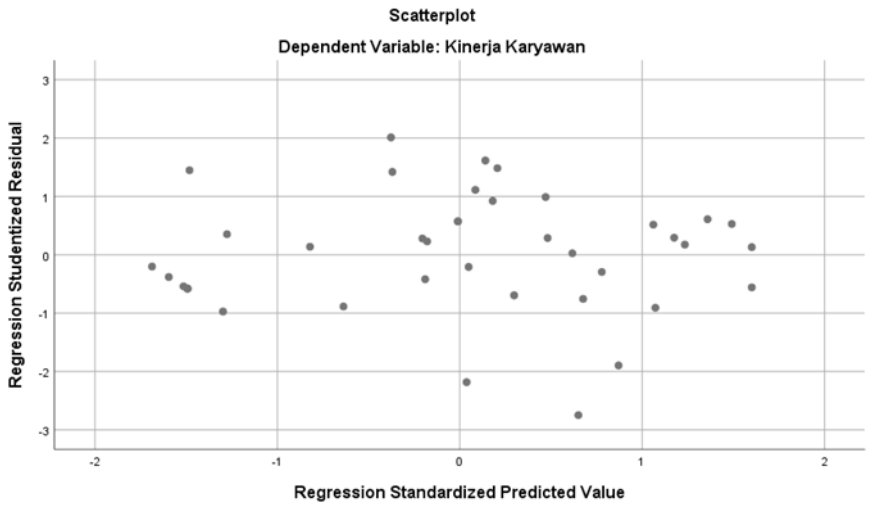
Hasil dari grafik P-Plot di atas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histograf menuju pola distribusi normal maka variabel dependent Kinerja Karyawan (Y) memenuhi uji normalitas.

5. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja	0.361	2.772	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja	0.410	2.440	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0.313	3.190	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil diatas nilai Variance Inflation Factors (VIF) < 10 dan nilai tolerance > 0,1, maka dapat diartikan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolonieritas.

6. Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar diatas titik-titik terlihat tidak berpola dan terlihat menyebar secara acak serta tersebar baik di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. Maka hal tersebut dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas terlihat dari residual terdistribusi secara acak di sekitar titik nol. Hal ini dapat ditafsirkan bahwa hasil heteroskedastisitas ini layak untuk analisa lebih lanjut dan diinterprestasikan.

7. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,492	1,567		1,590	,121
	Motivasi Kerja	-,032	,113	-,035	-,281	,780
	Disiplin Kerja	,659	,112	,694	5,875	,000
	Lingkungan Kerja	,266	,130	,276	2,045	,048

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji regresi linear berganda tersebut dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.492+0.032X_1+0.659X_2+0.266X_3$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut :

- Nilai konstanta = 2,492 yang berarti bahwa jika variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja maka akan ada kinerja karyawan sebesar 2,492.
- Nilai koefisien variabel Motivasi Kerja = 0,032 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,032.
- Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja = 0,659 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,659.
- Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja = 0,266 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,266.

8. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,492	1,567		1,590	,121
	Motivasi Kerja	-,032	,113	-,035	-,281	,780
	Disiplin Kerja	,659	,112	,694	5,875	,000

	Lingkungan Kerja	,266	,130	,276	2,045	,048
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,780 (> 0,05) dan nilai t-hitung sebesar 0,281 (< t-tabel 1,68), sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan tidak diterima. Sementara itu, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05) dan nilai t-hitung sebesar 5,875 (> t-tabel 1,68), sehingga hipotesis diterima. Selain itu, variabel lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,048 (< 0,05) dan nilai t-hitung sebesar 2,045 (> t-tabel 1,68), sehingga hipotesis dinyatakan diterima.

9. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	327,098	3	109,033	46,355	,000[b]
	Residual	84,677	36	2,352		
	Total	411,775	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja						

Hasil diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, displin kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai F hitung sebesar 46.355 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai F hitung lebih besar dari F tabel 46.355 > 2,86 (DK = n-3-1 = 2,86) dan nilai signifikansi pada variabel motivasi kerja, displin kerja dan lingkungan kerja lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, displin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

10. Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,891[a]	,794	,777	1,53366
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				

Hasil diatas menunjukkan perolehan nilai Adjusted R square (R^2) sebesar 0,777 =77,7% maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 77,7%.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan meskipun memiliki nilai deskriptif yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang tinggi belum tentu diikuti oleh peningkatan kinerja apabila tidak didukung oleh faktor lain. Sebaliknya, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Secara simultan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kemampuan penjelasan model yang tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada motivasi, tetapi memerlukan pengelolaan disiplin kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif secara berkelanjutan agar target perusahaan dapat tercapai secara optimal.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan meskipun memiliki tingkat motivasi yang cukup baik. Sebaliknya, disiplin kerja dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan disiplin kerja sebagai variabel yang paling dominan dalam meningkatkan pencapaian kinerja.

Secara simultan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 77,7% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, dan budaya organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk meninjau kembali strategi motivasi kerja dengan lebih menekankan pada aspek intrinsik, seperti pengembangan karier,

pembinaan karyawan, dan pelibatan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, manajemen perlu memperkuat penerapan disiplin kerja melalui sistem penghargaan dan sanksi yang konsisten guna membentuk budaya kerja yang profesional dan berorientasi pada kinerja. Perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun sosial, agar tercipta kondisi kerja yang nyaman, aman, dan produktif sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, Ali. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Nurul Fata." 8.

Andryani, Nita, Misna Ariani, and Tutik Yuliani. 2024. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Astra International TBK-Auto2000 Cabang Balikpapan Sudirman." 03(April):58–64.

Habeahan, Lasro. 2022. "Pengaruh Morivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." 1–10.

Muviana, Lilik. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non- Fisik Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10(2):394–407.

Nurhayati, Nopi. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." 2(5):533–43.

Rachmawati, Titien Nur, Prayekti Prayekti, and Gendro Wiyono. 2025. "Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Blpt Yogyakarta." *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* 21(1):124–46. doi: 10.37606/publik.v11i2.1172.

Rafi Muhammad Farhan, and Kis Indriyaningrum. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)* 1(6):882–94. doi: 10.61990/ijamesc.v1i6.112.

Rahman, Ali Ilmi Nur, and Eisha Lataruva. 2023. "ANALISIS PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL

INTERVENING (Studi Pada Karyawan Perempuan PT Sai Apparel Industries)." *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT* 12(2):2337–3792.

Raspati, Galih, Herni Herdiani, Fahrurrazi Fahrurrazi, Rizki Chrisulianti, and Ade Munhiar. 2024. "Leadership , Motivation , and Work Environment : Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pos Indonesia Area Sukabumi." *MBA Journal* 1(1):38–60.

Zusmawati, and Zolmi. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bengkulu Cabang Mukomuko." *Jurnal Manajemen Dan Keuangan* 1(1):305–19.