



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 27492-27500

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

## Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Beras Anta Jaya di Sidoarjo

Dheofani Gillardino<sup>1</sup>, Pramita Studiviany<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

<sup>1</sup>[dheofanigillardino@gmail.com](mailto:dheofanigillardino@gmail.com), <sup>2</sup>[pramitastudiviany@untag-sby.ac.id](mailto:pramitastudiviany@untag-sby.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Beras Anta Jaya, Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini didasarkan pada adanya permasalahan yang berkaitan dengan tingkat kedisiplinan, motivasi kerja yang belum optimal, serta kondisi lingkungan kerja yang diduga memengaruhi produktivitas dan kualitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, ketiga variabel tersebut dianalisis untuk mengetahui kontribusinya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 50 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, kemudian dianalisis dengan bantuan program SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan CV Beras Anta Jaya. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan disiplin yang konsisten, peningkatan motivasi melalui penghargaan dan pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengoptimalkan ketiga aspek tersebut sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

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

### 1. Latar Belakang

Perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi telah meningkatkan persaingan di berbagai sektor industri. Kondisi tersebut mendorong setiap perusahaan untuk meningkatkan daya saing agar mampu mempertahankan keberlangsungan usahanya. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan adalah kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga menjadi aset strategis yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Apriliyanti (2022), kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif akan menentukan tingkat produktivitas sekaligus daya saing perusahaan.

Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia tercermin dari kemampuan perusahaan dalam menghasilkan karyawan yang memiliki kompetensi, tanggung jawab, serta kinerja yang baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengelolaan SDM melalui proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja secara berkesinambungan. Pengelolaan yang baik akan menghasilkan karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Tingginya kinerja karyawan menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya. Sebaliknya, rendahnya kinerja dapat menghambat pencapaian target perusahaan dan menurunkan produktivitas. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Disiplin kerja menjadi salah satu aspek penting dalam menciptakan efektivitas kerja. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan mematuhi seluruh aturan perusahaan, menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, menurunnya produktivitas, hingga berkurangnya kualitas hasil kerja. Raymond (2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan produktivitas karyawan,

sedangkan Damayanti (2023) menyatakan bahwa disiplin mencerminkan kepatuhan seseorang terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja yang konsisten menjadi salah satu upaya penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain disiplin, motivasi kerja juga berperan dalam mendorong karyawan mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu (Bahri, 2017). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi umumnya menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan menurunnya inisiatif dan produktivitas kerja (Jaya, 2016). Menurut Ulfa (2022), motivasi dapat dibentuk melalui penghargaan, kesempatan pengembangan karier, maupun dukungan dari pimpinan sehingga perusahaan perlu menciptakan sistem yang mampu mempertahankan motivasi kerja karyawan.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik maupun nonfisik yang berada di sekitar karyawan selama menjalankan pekerjaannya. Lingkungan yang nyaman, aman, dan didukung fasilitas yang memadai akan meningkatkan konsentrasi serta produktivitas kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat mengurangi kenyamanan sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Julita (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan, sedangkan Tambunan (2018) menjelaskan bahwa tersedianya sarana dan prasarana yang memadai akan meningkatkan produktivitas karyawan.

CV Beras Anta Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan dan distribusi beras di Kabupaten Sidoarjo. Sebagai perusahaan yang mengutamakan kualitas pelayanan dan hasil produksi, perusahaan secara rutin melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawannya. Penilaian tersebut dilakukan berdasarkan beberapa aspek, yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin kerja, dan kerja sama. Berdasarkan standar penilaian yang diterapkan perusahaan, hasil evaluasi dibedakan menjadi lima kategori, yaitu sangat baik (nilai di atas 91), baik (76–90), cukup (61–75), kurang (51–60), dan buruk (di bawah 50). Standar tersebut digunakan sebagai dasar dalam mengevaluasi pencapaian kinerja sekaligus menjadi acuan dalam pembinaan karyawan.

Data penilaian kinerja karyawan selama periode 2021–2024 menunjukkan adanya perkembangan yang cukup baik. Pada tahun 2021, dari total 47 karyawan, sebanyak 25 orang (53%) memperoleh kategori sangat baik, 12 orang (26%) berada pada kategori baik, 7 orang (15%) memperoleh kategori cukup, sedangkan 3 orang (6%) masuk kategori kurang baik. Pada tahun berikutnya jumlah karyawan meningkat menjadi 49 orang. Persentase karyawan dengan kategori sangat baik juga mengalami peningkatan menjadi 57% atau sebanyak 28 orang, sedangkan kategori baik mencapai 31%. Adapun kategori cukup dan kurang baik masing-masing sebesar 6%.

Perkembangan positif masih terlihat pada tahun 2023. Dari total 53 karyawan, sebanyak 28 orang (53%) memperoleh kategori sangat baik dan 20 orang (38%) memperoleh kategori baik. Sementara itu, jumlah karyawan dengan kategori cukup menurun menjadi 8% dan kategori kurang baik hanya 2%. Kondisi tersebut menunjukkan adanya peningkatan kualitas kinerja dibandingkan periode sebelumnya.

Pada tahun 2024 jumlah karyawan bertambah menjadi 55 orang. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa 30 orang (55%) memperoleh kategori sangat baik, sedangkan 22 orang (40%) berada pada kategori baik. Karyawan yang memperoleh kategori cukup hanya 1 orang (2%), sedangkan kategori kurang baik sebanyak 2 orang (4%). Secara umum, data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki kinerja yang baik dan mengalami perkembangan positif selama empat tahun terakhir.

Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil karyawan yang memperoleh kategori cukup dan kurang baik pada setiap periode penilaian. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja belum terjadi secara merata pada seluruh karyawan. Oleh karena itu, perusahaan tetap perlu melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar seluruh karyawan mampu mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah dengan memperkuat penerapan disiplin kerja, meningkatkan motivasi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif sehingga produktivitas perusahaan dapat terus meningkat.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Disiplin mencerminkan kepatuhan individu terhadap peraturan, prosedur, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan. Penerapan disiplin yang baik akan menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi. Pada CV Beras Anta Jaya, kedisiplinan karyawan tercermin melalui kepatuhan terhadap jam kerja, pelaksanaan tugas sesuai standar operasional, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian Rahmawati (2020) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin baik pula hasil kerja yang dapat dicapai.

Selain disiplin kerja, motivasi menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam menentukan keberhasilan karyawan menjalankan pekerjaannya. Motivasi merupakan dorongan yang membuat seseorang bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2021), motivasi

dapat meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, dan keinginan untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Di lingkungan CV Beras Anta Jaya, motivasi dapat dibangun melalui pemberian penghargaan, kesempatan mengikuti pelatihan, pengembangan karier, serta komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan. Hasil penelitian Asmayanti et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu menciptakan sistem yang mampu mempertahankan dan meningkatkan motivasi agar produktivitas karyawan terus berkembang.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik maupun nonfisik yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Aspek seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, keamanan, tata letak ruang, serta hubungan yang harmonis antarkaryawan dapat memengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan membantu karyawan bekerja lebih fokus, sedangkan lingkungan yang kurang memadai dapat menghambat produktivitas. Baiti (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan penelitian Parwita et al. (2024) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam membentuk kinerja yang optimal. Disiplin kerja menciptakan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, motivasi mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Apabila ketiga faktor tersebut dikelola secara bersamaan, perusahaan akan lebih mudah meningkatkan produktivitas, kualitas hasil kerja, dan pencapaian target organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal di CV Beras Anta Jaya, masih ditemukan beberapa permasalahan yang perlu mendapat perhatian. Sekitar 30% karyawan masih datang terlambat atau tidak hadir tanpa keterangan yang jelas sehingga berpotensi menghambat proses produksi dan distribusi. Selain itu, sebagian karyawan menunjukkan motivasi kerja yang belum optimal, ditandai dengan rendahnya inisiatif, menurunnya semangat kerja, serta tingginya ketergantungan terhadap arahan atasan. Dari aspek lingkungan kerja, masih terdapat beberapa fasilitas yang perlu ditingkatkan, seperti pencahayaan, ventilasi udara, dan penataan area kerja agar aktivitas operasional dapat berlangsung lebih efektif.

Data internal perusahaan tahun 2024 menunjukkan bahwa tingkat pencapaian target kerja baru mencapai sekitar 85% dari target yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih dapat ditingkatkan melalui perbaikan disiplin kerja, peningkatan motivasi, dan penyediaan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Meskipun penilaian kinerja secara umum menunjukkan hasil yang baik, masih terdapat ruang bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara lebih optimal.

Penelitian terdahulu umumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, setiap organisasi memiliki karakteristik yang berbeda, baik dari sisi budaya kerja, sistem manajemen, maupun kondisi operasional. Oleh karena itu, hasil penelitian sebelumnya belum tentu dapat diterapkan secara langsung pada CV Beras Anta Jaya. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, sehingga hasilnya diharapkan dapat menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Selain memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, penelitian ini juga diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja sehingga kinerja karyawan dapat terus berkembang serta tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal (causal research) yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Beras Anta Jaya di Sidoarjo. Penelitian dilaksanakan di CV Beras Anta Jaya yang berlokasi di Dusun Keling RT 18 RW 05, Desa Keling, Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, selama empat bulan, yaitu mulai Maret hingga Juni 2026. Populasi penelitian berjumlah 50 orang karyawan, dan seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh (saturated sampling). Data yang digunakan merupakan data kuantitatif yang bersumber dari data primer, yaitu jawaban responden atas kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui metode survei menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja diukur melalui indikator ketepatan waktu, penggunaan peralatan kerja, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap peraturan; motivasi diukur melalui rasa tanggung jawab, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bekerja; lingkungan kerja diukur melalui penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang kerja, kemampuan untuk bekerja, serta hubungan antar karyawan; sedangkan kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen. Data yang telah diperoleh kemudian diolah melalui tahapan pengumpulan data, pemeriksaan (checking), pemberian kode (coding), input data (entering), dan pengolahan data (data processing) menggunakan

program SPSS. Analisis data diawali dengan uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, kemudian dilakukan uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu, uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel bebas secara bersama-sama, serta analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur besarnya kemampuan variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Dengan tahapan analisis tersebut, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai pengaruh ketiga variabel independen terhadap kinerja karyawan pada CV Beras Anta Jaya di Sidoarjo.

### 3. Hasil dan Diskusi

#### Hasil Uji Analisis Deskriptif

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas karyawan CV Beras Anta Jaya berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 36 orang (72,0%), sedangkan responden perempuan berjumlah 14 orang (28,0%). Dari sisi usia, sebagian besar responden berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 31 orang (62,0%), diikuti responden berusia 25–30 tahun sebanyak 13 orang (26,0%), sedangkan responden berusia 31–35 tahun dan di atas 36 tahun masing-masing berjumlah 3 orang (6,0%). Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK sederajat sebanyak 29 orang (58,0%), kemudian Sarjana sebanyak 12 orang (24,0%), Diploma sebanyak 8 orang (16,0%), dan SMP sederajat sebanyak 1 orang (2,0%). Sementara itu, berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 1–3 tahun, yaitu sebanyak 21 orang (42,0%), diikuti masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 17 orang (34,0%), masa kerja 4–6 tahun sebanyak 8 orang (16,0%), dan lebih dari 6 tahun sebanyak 4 orang (8,0%). Secara keseluruhan, karakteristik responden menunjukkan bahwa karyawan CV Beras Anta Jaya didominasi oleh tenaga kerja laki-laki yang berusia relatif muda, memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sederajat, serta pengalaman kerja antara satu hingga tiga tahun.

#### Hasil Uji Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai  $r$ -hitung > 0,2787, sedangkan nilai  $r$ -hitung  $\leq$  0,2787 dinyatakan tidak valid.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| Variabel              | Indikator | Nilai $r_{hitung}$ | Nilai $r_{tabel}$ | Sig.  | Keterangan |
|-----------------------|-----------|--------------------|-------------------|-------|------------|
| Disiplin Kerja (X1)   | X1.1      | 0,504              | 0,2787            | 0,000 | Valid      |
|                       | X1.2      | 0,705              | 0,2787            | 0,000 | Valid      |
|                       | X1.3      | 0,567              | 0,2787            | 0,000 | Valid      |
|                       | X1.4      | 0,508              | 0,2787            | 0,000 | Valid      |
|                       | X1.5      | 0,560              | 0,2787            | 0,000 | Valid      |
|                       | X1.6      | 0,608              | 0,2787            | 0,000 | Valid      |
|                       | X1.7      | 0,543              | 0,2787            | 0,000 | Valid      |
|                       | X1.8      | 0,666              | 0,2787            | 0,000 | Valid      |
| Motivasi (X2)         | X2.1      | 0,590              | 0,2787            | 0,000 | Valid      |
|                       | X2.2      | 0,614              | 0,2787            | 0,000 | Valid      |
|                       | X2.3      | 0,689              | 0,2787            | 0,000 | Valid      |
|                       | X2.4      | 0,551              | 0,2787            | 0,000 | Valid      |
|                       | X2.5      | 0,688              | 0,2787            | 0,000 | Valid      |
|                       | X2.6      | 0,614              | 0,2787            | 0,000 | Valid      |
|                       | X2.7      | 0,654              | 0,2787            | 0,000 | Valid      |
|                       | X2.8      | 0,573              | 0,2787            | 0,000 | Valid      |
| Lingkungan Kerja (X3) | X3.1      | 0,854              | 0,2787            | 0,000 | Valid      |
|                       | X3.2      | 0,702              | 0,2787            | 0,000 | Valid      |
|                       | X3.3      | 0,648              | 0,2787            | 0,000 | Valid      |
|                       | X3.4      | 0,486              | 0,2787            | 0,000 | Valid      |

|                      |       |       |        |       |       |
|----------------------|-------|-------|--------|-------|-------|
|                      | X3.5  | 0,803 | 0,2787 | 0,000 | Valid |
|                      | X3.6  | 0,421 | 0,2787 | 0,000 | Valid |
|                      | X3.7  | 0,703 | 0,2787 | 0,000 | Valid |
|                      | X3.8  | 0,706 | 0,2787 | 0,000 | Valid |
|                      | X3.9  | 0,713 | 0,2787 | 0,000 | Valid |
|                      | X3.10 | 0,671 | 0,2787 | 0,000 | Valid |
|                      | X3.11 | 0,587 | 0,2787 | 0,000 | Valid |
|                      | X3.12 | 0,641 | 0,2787 | 0,000 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1   | 0,497 | 0,2787 | 0,000 | Valid |
|                      | Y.2   | 0,581 | 0,2787 | 0,000 | Valid |
|                      | Y.3   | 0,604 | 0,2787 | 0,000 | Valid |
|                      | Y.4   | 0,652 | 0,2787 | 0,000 | Valid |
|                      | Y.5   | 0,706 | 0,2787 | 0,000 | Valid |
|                      | Y.6   | 0,641 | 0,2787 | 0,000 | Valid |
|                      | Y.7   | 0,590 | 0,2787 | 0,000 | Valid |
|                      | Y.8   | 0,666 | 0,2787 | 0,000 | Valid |
|                      | Y.9   | 0,744 | 0,2787 | 0,000 | Valid |
|                      | Y.10  | 0,470 | 0,2787 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1 seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel (0,2787) serta nilai signifikansi  $<$  0,05, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk memastikan konsistensi jawaban responden terhadap item-item pernyataan dalam instrumen penelitian.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel         | Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) | Alpha | Keterangan |
|------------------|-------------------------------|-------|------------|
| Disiplin Kerja   | 0,726                         | 0,60  | Reliabel   |
| Motivasi         | 0,773                         | 0,60  | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja | 0,874                         | 0,60  | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan | 0,817                         | 0,60  | Reliabel   |

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,60, yaitu Disiplin Kerja (0,726), Motivasi (0,773), Lingkungan Kerja (0,874), dan Kinerja Karyawan (0,817). Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan karena mampu mengukur variabel secara konsisten.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual pada model regresi berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, pengujian menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas apabila nilai signifikansi (*Asymp. Sig.*) lebih besar dari 0,05, sedangkan nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05 menunjukkan bahwa residual tidak berdistribusi normal.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 50                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 3.22029661              |

|                                                    |          |                     |
|----------------------------------------------------|----------|---------------------|
| Most Extreme Differences                           | Absolute | .090                |
|                                                    | Positive | .072                |
|                                                    | Negative | -.090               |
| Test Statistic                                     |          | .090                |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                             |          | .200 <sup>c,d</sup> |
| a. Test distribution is Normal.                    |          |                     |
| b. Calculated from data.                           |          |                     |
| c. Lilliefors Significance Correction.             |          |                     |
| d. This is a lower bound of the true significance. |          |                     |

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 3, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen. Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

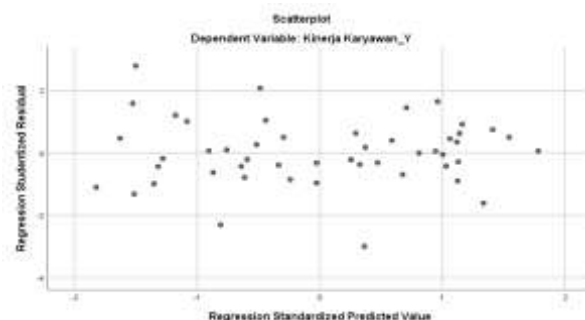
| Model                                           | Coefficients <sup>a</sup> |       |
|-------------------------------------------------|---------------------------|-------|
|                                                 | Collinearity Statistic    |       |
|                                                 | Tolerance                 | VIF   |
| Disiplin Kerja                                  | 0,354                     | 2,829 |
| Motivasi                                        | 0,293                     | 3,410 |
| Lingkungan Kerja                                | 0,309                     | 3,240 |
| <b>a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan</b> |                           |       |

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, yaitu Disiplin Kerja (Tolerance = 0,354; VIF = 2,829), Motivasi (Tolerance = 0,293; VIF = 3,410), dan Lingkungan Kerja (Tolerance = 0,309; VIF = 3,240). Dengan demikian, model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan menggunakan grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID, sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 4.1.



**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 4.1, titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

## Hasil Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Beras Anta Jaya. Analisis ini bertujuan

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13632>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen maupun pengaruhnya secara bersama-sama terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

**Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda**

| <b>Coefficients<sup>a</sup></b>           |                     |                             |            |                           |       |      |
|-------------------------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                                     |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                                           |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                                         | (Constant)          | 4.388                       | 2.856      |                           | 1.536 | .131 |
|                                           | Disiplin Kerja_X1   | .347                        | .149       | .275                      | 2.330 | .024 |
|                                           | Motivasi_X2         | .405                        | .155       | .338                      | 2.608 | .012 |
|                                           | Lingkungan Kerja_X3 | .256                        | .095       | .340                      | 2.696 | .010 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y |                     |                             |            |                           |       |      |

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,388 + 0,347X_1 + 0,405X_2 + 0,256X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah Motivasi dengan koefisien regresi sebesar 0,405.

## 2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

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

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| <b>Model Summary</b>                                                           |                   |          |                   |                            |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                                          | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                                              | .880 <sup>a</sup> | .774     | .759              | 3.324                      |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja_X3, Disiplin Kerja_X1, Motivasi_X2 |                   |          |                   |                            |

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,759. Artinya, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 75,9%, sedangkan 24,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

## Hasil Uji Hipotesis

### 1. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujian yaitu  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Pada penelitian ini, nilai  $t\text{-tabel}$  sebesar 2,014 ( $df = 46$ ;  $\alpha = 0,05$ ).

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

| <b>Coefficients<sup>a</sup></b>           |                     |                             |            |                           |       |      |
|-------------------------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                                     |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                                           |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                                         | (Constant)          | 4.388                       | 2.856      |                           | 1.536 | .131 |
|                                           | Disiplin Kerja_X1   | .347                        | .149       | .275                      | 2.330 | .024 |
|                                           | Motivasi_X2         | .405                        | .155       | .338                      | 2.608 | .012 |
|                                           | Lingkungan Kerja_X3 | .256                        | .095       | .340                      | 2.696 | .010 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y |                     |                             |            |                           |       |      |

## 2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yaitu F-hitung > F-tabel atau nilai signifikansi < 0,05, yang menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)**

| ANOVA <sup>a</sup>                                                             |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model                                                                          |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                                                                              | Regression | 1738.975       | 3  | 579.658     | 52.474 | .000 <sup>b</sup> |
|                                                                                | Residual   | 508.145        | 46 | 11.047      |        |                   |
|                                                                                | Total      | 2247.120       | 49 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y                                      |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja X3, Disiplin Kerja X1, Motivasi X2 |            |                |    |             |        |                   |

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai F-hitung sebesar 52,474 dengan Sig. = 0,000. Karena F-hitung > F-tabel (2,81) dan Sig. < 0,05, maka Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Beras Anta Jaya.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada CV Beras Anta Jaya di Sidoarjo, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat disiplin, semakin tinggi motivasi kerja, serta semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Selain itu, secara simultan ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 75,9%, yang berarti kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja sebesar 75,9%, sedangkan sisanya sebesar 24,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan temuan tersebut, CV Beras Anta Jaya disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja melalui pengawasan yang lebih efektif, evaluasi kinerja secara berkala, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi secara adil. Perusahaan juga perlu meningkatkan motivasi karyawan melalui pemberian penghargaan atas prestasi, kesempatan pelatihan, pengembangan karier, dan insentif yang sesuai dengan kontribusi karyawan. Di samping itu, perusahaan diharapkan terus memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya pada aspek kebisingan, serta mempertahankan hubungan kerja yang harmonis agar tercipta suasana kerja yang nyaman dan produktif. Bagi karyawan, diharapkan dapat terus meningkatkan disiplin, motivasi, kemampuan kerja, serta menjaga komunikasi dan kerja sama yang baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau pelatihan kerja, serta memperluas objek penelitian dan jumlah responden agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

## Referensi

1. Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). *Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen.
2. Agustin, R., & Wijayanti, M. (2023). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen.
3. Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen.
4. Apriliyanti, N. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.
5. Asmayanti, A., Pratama, D., & Lestari, R. (2023). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
6. Bahri, S. (2017). *Pengaruh pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 18(1), 9–15.
7. Candana. (2021). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen.
8. Damayanti, R. (2023). *Disiplin kerja sebagai faktor penentu peningkatan kinerja karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis.
9. Dhermawan, A., & Pratama, M. P. (2020). *Indikator disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai*. Jurnal Manajemen.
10. Hustia, A. (2020). *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi*. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1).
11. Indriyati, N. (2022). *Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan*. Jurnal Manajemen.
12. Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

13. Parwita, G. B. S., Prastyadewi, M. I., & Dewi, P. Y. S. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis.
14. Sedarmayanti. (2019). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
15. Situmorang, B. C., & Siagian, M. (2022). *Motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai*. Jurnal Manajemen.
16. Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
17. Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
18. Ulfa, N. (2022). *Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan*. Jurnal Manajemen dan Organisasi.