



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: 15987-15996

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

Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Wagginton Arthatech Global

Ziyan Abdurrahman Assahri, Nazifah Husainah

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

ponran12all@gmail.com, nazifah.husainah@umj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Wagginton Arthatech Global. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya fenomena penurunan kinerja pegawai yang terlihat dari data rata-rata kinerja tahun 2022–2024 yang cenderung menurun. Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan dalam kinerja yang perlu segera diatasi, mengingat kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menunjukkan adanya research gap serta urgensi untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Wagginton Arthatech Global, dengan teknik pengambilan sampel yang disesuaikan dengan karakteristik populasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Wagginton Arthatech Global. Sementara itu, motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan kerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan faktor motivasi dan lingkungan kerja masih perlu dievaluasi lebih lanjut. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

1. Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang menuntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan. Pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi atau instansi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dalam berbagai aktivitas dalam organisasi. Afandi (2019). Sumber daya manusia dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Sulistyowati (2021).

Menurut Afandi (dalam Abidin & Sasongko, 2022), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Adhari (2020:77), bahwasanya pengertian dari kinerja karyawan merupakan

sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau sebuah kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan juga kuantitas dari pekerjaan tersebut. Selain itu, Sinambela (2019:11) memiliki pendapat bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena kinerja yang tinggi akan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi/perusahaan. Kinerja karyawan pada saat pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor. Menurut Kasmir dalam Tri Maryati (2021), faktor tersebut antara lain: keahlian dan kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, komitmen, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Kinerja adalah perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Maka dari itu, faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Silalahi & Bangun (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas yang diemban dan hal tersebut muncul melalui suatu proses. Surono (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Nugraha & Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Hendrayani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan. Menurut Sumadhinata dalam Sudiman (2020), disiplin kerja merupakan sifat sadar seseorang untuk mematuhi peraturan yang ada, baik peraturan-peraturan yang tertulis maupun peraturan lisan. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepri & Mardika, 2020).

Hafidzi dkk. (2019 : 52) Menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar ia mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Uhing (2019 :363), motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) adalah “seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Menurut Kurniawan (2022), motivasi kerja adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan pada tujuan spesifik tertentu. Kurniawan & Al Rizki (2022): Motivasi kerja adalah kemauan kerja pegawai yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan, sebagai hasil integrasi keseluruhan dari kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik, dan pengaruh lingkungan sosial. Kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut, yaitu integrasi keseluruhan dari kebutuhan pribadi. Rusydi Fauzan, dkk (2023:45) motivasi dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan karyawan. Selain itu, motivasi juga diperlukan untuk meningkatkan pendapatan dan kualitas kehidupan kerja.

Menurut Afandi (2021:66), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi diri mereka dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Widiana (2015:26), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat memengaruhi diri mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Budiasa (2021:39), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau nonfisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat memengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja merupakan segala kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Afandi (2021:66-67), terdapat beberapa faktor dari lingkungan kerja, yaitu kenyamanan karyawan, perilaku karyawan, kinerja karyawan, dan tingkat stres karyawan.

Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas

kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Demikian pula dengan PT. Wagginton Arthatech Global selalu memperhatikan kinerja para karyawannya. Kinerja karyawan PT. Wagginton Arthatech Global merupakan faktor yang sangat penting, di antaranya yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu yang akan menjadi standar dalam suatu perusahaan dalam menjalankan segala kegiatannya, yang akan mengacu pada pengelolaan tujuan sehingga dapat terwujud dan kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan aturannya.

Tabel 1. Nilai Rata-rata Kinerja Pegawai Tahun 2022-2024

No	Indikator Kinerja	Tahun		
		2022	2023	2024
1	Kualitas Kerja	82	85	76
2	Kuantitas Kerja	80	79	75
3	Kehadiran	82	80	78
4	Pencapaian Kerja	80	78	75
	Rata - Rata	81	80,5	76

Berdasarkan data penilaian kinerja PT Wagginton Arthatech Global periode 2022–2024, rata-rata nilai kinerja mengalami penurunan, yaitu dari 81 pada tahun 2022 menjadi 80,5 pada tahun 2023, dan 76 pada tahun 2024. Meskipun seluruh nilai masih berada pada kategori baik, tren penurunan tersebut menunjukkan adanya indikasi penurunan kinerja yang perlu segera dievaluasi agar tidak berdampak pada pencapaian target perusahaan. PT Wagginton Arthatech Global merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi pakan dan perlengkapan hewan peliharaan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menerapkan berbagai kebijakan yang berkaitan dengan kedisiplinan, pemberian motivasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Ketiga faktor tersebut dipandang memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat berbagai hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Adelia Chintya Almaidah Harahap (2023) pada PT Sampo Insurance Indonesia Tangerang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Selanjutnya, Brigida Endah Nuraeni (2022) pada PT Bisa Inti Sarana Kota Batam menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan. Hasil berbeda diperoleh Eva Dewi Oktaviani, Agus Widarko, dan Mohammad Rizal (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Nur Fajar Pono, Syamsul Hadi, dan Kusuma Chandra Kirana (2023) juga membuktikan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel intervening. Sementara itu, penelitian Deby Selvia Lumbantobing dan Rina Dwiarti (2024) pada PT Pindo Deli Pulp and Paper Mills Karawang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun memiliki persamaan pada variabel yang diteliti, penelitian ini memiliki perbedaan pada objek penelitian, yaitu dilakukan di PT Wagginton Arthatech Global, sehingga diharapkan dapat memberikan temuan empiris yang memperkaya kajian mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan yang berbeda.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2010:53), penelitian asosiatif digunakan untuk menganalisis hubungan antarvariabel dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, pendekatan asosiatif digunakan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Wagginton Arthatech Global.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel dan Konsep	Dimensi	Indikator Pengukuran	Kode Item
Kinerja pegawai (Y) Menurut Afandi (dalam Abidin & Sasongko, 2022), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.	1. Kuantitas Kerja	1. Jumlah tugas yang diselesaikan 2. Volume output yang dihasilkan 3. Tingkat produktivitas	Likert
	2. Kualitas Kerja	1. Tingkat kesalahan dalam pekerjaan 2. Umpan balik dari atasan/rekan. 3. Kepuasan pelanggan.	Likert
	3. Ketepatan Waktu	1. Persentase tugas yang selesai tepat waktu . 2. Rata-rata waktu penyelesaian tugas. 3. Kemampuan mengelola waktu dan prioritas.	Likert
Kedisiplinan kerja (X1) Hendrayani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan.	1. Kehadiran	1. Persentase kehadiran 2. Ketepatan waktu masuk dan pulang	Likert
	2. Kepatuhan terhadap aturan	1. Tingkat kepatuhan terhadap prosedur 2. Jumlah pelanggaran peraturan 3. Respons terhadap instruksi atasan.	Likert
	3. Sikap dan perilaku	1. Tingkat inisiatif dalam tugas 2. Kemampuan berkerja sama dalam tim 3. Sikap positif dalam interaksi	Likert
Motivasi Kerja (X2) Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja.	1. Motivasi Intrinsik	1. Rasa puas terhadap pekerjaan. 2. Keinginan untuk belajar dan berkembang.	Likert
	2. Motivasi Ekstrinsik	1. Penghargaan dari atasan. 2. Bonus 3. Lingkungan kerja yang mendukung.	Likert
	3. Tujuan dan harapan	1. Tingkat pencapaian target. 2. Rencana pengembangan karir	Likert
Lingkungan kerja (X3) Afandi (2021:66) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi diri mereka dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. kelompok.	1. Suasana Kerja	1. Rasa nyaman dan aman dalam melaksanakan pekerjaan. 2. Kondisi ruang kerja yang mendukung konsentrasi dan produktivitas.	Likert
	2. Hubungan dengan Rekan Kerja	1. Adanya kerja sama dan komunikasi yang baik antara rekan kerja. 2. Sikap saling menghargai dan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.	Likert
	3. Tersedianya Fasilitas atau Perlengkapan Kerja	1. Ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai. 2. Peralatan kerja berfungsi dengan baik dan mudah digunakan sesuai kebutuhan pekerjaan.	Likert

Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin dan data sekunder yang diperoleh dari berbagai literatur serta dokumen perusahaan. Populasi penelitian berjumlah 52 karyawan tetap, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh

populasi dijadikan responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Sebelum pengujian hipotesis, data diuji melalui uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil

Profil Perusahaan

PT Wagginton Arthatech Global merupakan perusahaan e-commerce yang bergerak di bidang penyediaan produk dan kebutuhan hewan peliharaan di Indonesia. Perusahaan didirikan pada tahun 2021 di Jakarta sebagai respons terhadap perkembangan teknologi digital dan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan layanan belanja daring untuk produk pet care. Melalui platform digital Wagginton, perusahaan menyediakan berbagai produk, seperti makanan, vitamin, obat-obatan, aksesoris, dan perlengkapan perawatan hewan dengan mengedepankan kemudahan akses, kualitas produk, serta pelayanan pelanggan yang responsif. PT Wagginton Arthatech Global menerapkan strategi bisnis berbasis customer-centric dan pemasaran digital untuk memperluas jangkauan pasar serta meningkatkan pengalaman berbelanja pelanggan. Perusahaan memiliki visi menjadi perusahaan e-commerce produk hewan peliharaan yang terdepan dan terpercaya di Indonesia, dengan misi memberikan pelayanan terbaik, menyediakan produk berkualitas dengan harga kompetitif, mengembangkan inovasi berkelanjutan, memanfaatkan teknologi digital, serta mendukung kesejahteraan hewan peliharaan melalui berbagai layanan dan solusi yang tepat.

Hasil Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 52 pegawai PT Wagginton Arthatech Global. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 37 orang (71,2%), sedangkan laki-laki sebanyak 15 orang (28,8%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang 26–30 tahun sebanyak 21 orang (40,4%), diikuti usia di atas 40 tahun sebanyak 17 orang (32,7%), usia di bawah 25 tahun sebanyak 7 orang (13,5%), usia 31–35 tahun sebanyak 4 orang (7,7%), dan usia 36–40 tahun sebanyak 3 orang (5,8%). Dari sisi pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 32 orang (61,54%), diikuti SMA/SMK sederajat sebanyak 10 orang (19,23%), Diploma (D3) sebanyak 8 orang (15,38%), dan Magister (S2) sebanyak 2 orang (3,85%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai perempuan, berada pada usia produktif, serta memiliki tingkat pendidikan yang relatif tinggi sehingga dinilai mampu memberikan informasi yang representatif mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di PT Wagginton Arthatech Global.

Hasil Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Instrumen Pernyataan	Nilai R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	9	0,585-0,837	0,273	VALID
Disiplin Kerja (X1)	8	0,446-0,869	0,273	VALID
Motivasi Kerja (X2)	7	0,453-0,876	0,273	VALID
Lingkungan Kerja (X3)	6	0,725-0,796	0,273	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan (Y), Disiplin Kerja (X1), Motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), seluruh butir pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,273). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid, sehingga mampu mengukur variabel lingkungan kerja secara tepat dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dapat digunakan pada tahap analisis data selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,896	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,851	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,834	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,846	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel dalam penelitian ini, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel, sehingga memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dalam mengukur setiap variabel. Dengan demikian, instrumen penelitian layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dan dapat dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya.

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik Normal P–P Plot dan Histogram, diketahui bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, sedangkan grafik histogram membentuk pola menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped curve*) yang relatif simetris. Hasil ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.290	4.368		1.669	.102		
	Disiplin Kerja	.804	.120	.719	6.688	<.001	.759	1.318
	Motivasi Kerja	-.053	.162	-.041	-.329	.744	.564	1.772
	Lingkungan Kerja	.153	.153	.124	.999	.323	.573	1.746

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini, yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), telah memenuhi kriteria dan tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output SPSS, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa sebaran titik pada grafik *scatterplot* bersifat acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik berupa gelombang, penyempitan, maupun pelebaran. Selain itu, titik-titik tersebut tersebar di atas dan di bawah sumbu X, sehingga tidak menunjukkan adanya hubungan yang sistematis antara nilai residual dan nilai prediksi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual antarpengamatan bersifat konstan atau memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.290	4.368		1.669
	Disiplin Kerja	.804	.120	.719	6.688
	Motivasi Kerja	-.053	.162	-.041	.329
	Lingkungan Kerja	.153	.153	.124	.999
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Berdasarkan hasil perhitungan pengolahan data diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,290 + 0,804X_1 - 0,053X_2 + 0,153X_3 + \varepsilon$$

- 1) α (konstanta) = 7,290 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja (Y) diperkirakan sebesar 7,290. Hal ini berarti tanpa adanya pengaruh dari ketiga variabel tersebut, nilai dasar kinerja berada pada angka tersebut.
- 2) $\beta_1 = 0,804$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Disiplin Kerja (X_1) akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,804 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja bersifat positif, artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja juga akan meningkat.
- 3) $\beta_2 = -0,053$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Motivasi Kerja (X_2) justru akan menurunkan Kinerja (Y) sebesar 0,053 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Arah hubungan yang negatif ini menunjukkan bahwa dalam model penelitian ini, motivasi kerja memiliki hubungan berlawanan arah dengan kinerja.
- 4) $\beta_3 = 0,153$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,153 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja bersifat positif, sehingga semakin baik lingkungan kerja, kinerja juga cenderung meningkat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.553	3.21632
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,553, yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan 55,3% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 44,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Selain itu, nilai R sebesar 0,761 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga model regresi memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan.

Hasil Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.290	4.368		1.669
	Disiplin Kerja	.804	.120	.719	6.688
	Motivasi Kerja	-.053	.162	-.041	.744
	Lingkungan Kerja	.153	.153	.124	.999

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar $6,688 > t$ tabel $2,011$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Sementara itu, variabel Motivasi Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung $-0,329 < t$ tabel $2,011$ dan signifikansi $0,744 > 0,05$. Demikian pula, variabel Lingkungan Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung $0,999 < t$ tabel $2,011$ dan signifikansi $0,323 > 0,05$. Dengan demikian, hanya variabel Disiplin Kerja yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	682.532	3	227.511	21.993
	Residual	496.545	48	10.345	
	Total	1179.077	51		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar $21,993 > F$ tabel $2,80$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinyatakan layak dan mampu menjelaskan pengaruh ketiga variabel independen terhadap variabel dependen.

Diskusi

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kedisiplinan yang tercermin melalui kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam bekerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) dan Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan prestasi dan efektivitas kerja. Selain itu, temuan ini konsisten dengan penelitian Jepry dan Mardika (2020) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan belum mampu meningkatkan kinerja secara nyata. Menurut Hafidzi dkk. (2019), motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja secara efektif dan efisien. Namun, dalam praktiknya, pengaruh motivasi terhadap kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kepemimpinan, sistem kerja, maupun budaya organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Mandiyasa (2025) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak selalu berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh motivasi kerja, tetapi juga oleh faktor-faktor organisasi lainnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja belum menjadi faktor utama yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Menurut Afandi (2021), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Namun, dalam penelitian ini, lingkungan kerja yang telah dianggap memadai oleh karyawan diduga tidak lagi menjadi faktor pembeda dalam meningkatkan kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain, terutama disiplin kerja yang terbukti berpengaruh signifikan dalam penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Kasmir dalam Tri Maryati (2021) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan kerja. Meskipun secara parsial hanya disiplin kerja yang berpengaruh signifikan, secara simultan ketiga variabel memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja menjadi aspek yang perlu diprioritaskan oleh organisasi, disertai upaya menjaga motivasi dan lingkungan kerja agar dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk lebih memprioritaskan peningkatan disiplin kerja melalui penerapan aturan yang konsisten, pengawasan yang efektif, serta sistem penghargaan dan sanksi yang adil. Meskipun motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, kedua aspek tersebut tetap perlu diperhatikan sebagai faktor pendukung dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, serta memperluas jumlah dan cakupan responden agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.

Referensi

1. Abidin, Z., & Sasongko, G. (2022). *Manajemen kinerja karyawan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
2. Adhari, R. (2020). *Kinerja karyawan dan faktor yang mempengaruhinya*. Bandung: Alfabeta.
3. Afandi, P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
4. Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan aplikasi)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
5. Ajabar, R. (2020). *Manajemen sumber daya manusia modern*. Jakarta: Rajawali Pers.
6. Budiasa, I. K. (2021). *Lingkungan kerja dan kinerja pegawai*. Denpasar: Udayana University Press.
7. Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education.
8. Dhani, H., & Hartini. (2023). *Penilaian kinerja karyawan dalam organisasi*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
9. Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
10. Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

11. Hafidzi, A., dkk. (2019). *Motivasi kerja karyawan*. Jakarta: Kencana.
12. Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
13. Hendrayani, N. (2020). *Disiplin kerja dalam organisasi*. Surabaya: Airlangga University Press.
14. Jepry, & Mardika. (2020). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen SDM, 12(2), 45–55.
15. Kurniawan, A. (2022). *Motivasi kerja dan produktivitas pegawai*. Yogyakarta: Andi Offset.
16. Kurniawan, A., & Al Rizki, M. (2022). *Motivasi kerja dalam perspektif manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
17. Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
18. Muhidin, S. A., & Abdurrahman, M. (2017). *Analisis korelasi, regresi, dan jalur dalam penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
19. Nurjaya. (2021). *Kinerja karyawan dalam organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
20. Rusydi, F., dkk. (2023). *Manajemen dan motivasi*. Bandung: Alfabeta.
21. Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
22. Sihotang, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Grasindo.
23. Silalahi, U., & Bangun, W. (2020). *Disiplin kerja pegawai*. Medan: USU Press.
24. Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
25. Sudiman. (2020). *Perilaku organisasi dan disiplin kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
26. Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
27. Sugiyono. (2012). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
28. Sugiyono. (2017). *Statistik untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
29. Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
30. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
31. Surono. (2020). *Disiplin kerja dalam perspektif manajemen*. Malang: UB Press.
32. Uhing, S. (2019). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
33. Widiana, P. (2015). *Lingkungan kerja dan produktivitas*. Denpasar: Udayana University Press.