

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. XXXX

Ivon Tri Inayah¹, Varid Martah², Pancanto Kuat Prabowo³
ivon_tri_inayah@student.umaha.ac.id¹, varid_martah@dosen.umaha.ac.id²,
pancanto@dosen.umaha.ac.id³

Universitas Maarif Hasyim Latif Sidoarjo

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya permasalahan kinerja karyawan pada bagian produksi PT.XXX yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman, lemahnya motivasi kerja yang diberikan oleh atasan, serta rendahnya kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas. Ketiga faktor ini diduga memiliki peran penting dalam menurunkan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survei. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 110 responden yang merupakan karyawan bagian produksi di Line C dan D PT.XXX. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji t dan uji F dilakukan untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja, pemberian motivasi yang tepat, serta penerapan kedisiplinan yang konsisten dapat mendorong perbaikan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini diharapkan menjadi acuan dalam pengambilan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kerja produksi.

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

ABSTRACT

This study is motivated by issues related to the performance of production employees at PT. XXX, which are presumed to be influenced by an uncondusive work environment, insufficient motivation from superiors, and a low level of employee discipline. These three factors are believed to significantly contribute to the declining performance and productivity in the workplace. Thus, the objective of this research is to examine the influence of the work environment, work motivation, and work discipline on employee performance. A quantitative approach was adopted using a survey method. Primary data were collected through questionnaires distributed to 110 respondents, who are employees working in the production department, specifically on Line C and D. The analysis technique employed is multiple linear regression using SPSS. Validity tests, reliability tests, classical assumption tests, as well as t-test and F-test were conducted to test the hypotheses. The results of the study reveal that, partially, the work environment, motivation, and discipline variables have a positive and significant influence on employee performance. Simultaneously, these three variables also show a significant influence. These findings suggest that improvements in the work environment, motivational strategies, and consistent discipline enforcement can significantly enhance overall employee performance. This research is expected to serve as a reference for human resource management policy decisions in production environments.

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

PENDAHULUAN

Perubahan kebutuhan karyawan, standar tenaga kerja, dan ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan menuntut manajemen SDM untuk terus berkembang.

Pengembangan SDM yang berkelanjutan mampu meningkatkan kualitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sehingga mendukung efektivitas, efisiensi, serta daya saing perusahaan.

Potensi karyawan yang berkualitas berperan penting dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja yang aman, produktif, dan memiliki komunikasi yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan.

Motivasi menjadi pendorong utama perilaku dan sikap karyawan dalam melaksanakan tugas. Motivasi intrinsik, seperti kepuasan pribadi dan pencapaian, terbukti lebih efektif dalam menjaga kinerja berkelanjutan dibandingkan motivasi ekstrinsik.

Disiplin kerja yang baik memastikan karyawan dapat mengelola waktu dengan efisien dan menjalankan tugas secara konsisten. Disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan pencapaian tujuan organisasi sehingga menjadi faktor penting selain lingkungan dan motivasi kerja.

Hasil observasi menunjukkan adanya masalah pada fasilitas fisik, kebisingan tinggi, sirkulasi udara buruk, serta kurangnya kerja sama antar unit di area produksi. Kondisi ini mengganggu kenyamanan dan konsentrasi kerja karyawan.

Permasalahan motivasi terlihat dari balas jasa yang belum seimbang dengan beban kerja serta kurangnya penghargaan dan pengakuan dari atasan. Kondisi kerja yang monoton dan minim fasilitas pendukung juga menurunkan semangat kerja karyawan.

Pelanggaran kedisiplinan masih sering terjadi, seperti keterlambatan, istirahat melebihi waktu yang ditentukan, dan ketidakpatuhan terhadap prosedur operasional standar. Lemahnya budaya disiplin ini berdampak pada produktivitas dan efektivitas kerja tim.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. XXXX.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Ajabar, 2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Menurut (NiKadek & John. 2019:2) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.

Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja, (Praditya Ardhana et al.,2024) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan di mana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Dalam penelitian (Seminar et al., 2022.) menurut Fachrezi & Khair, adapun indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut: Fasilitas, Kebisingan, Sirkulasi udara, Hubungan kerja.

Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Jufrizen et al., 2021). Motivasi kerja adalah bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk berkontribusi secara optimal dalam pekerjaan mereka. lingkungan kerja yang nyaman, serta hubungan yang baik dengan rekan kerja berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018) indikator motivasi kerja sebagai berikut: Balas jasa, Kondisi kerja, Fasilitas kerja, Prestasi

kerja, Pengakuan dari atasan

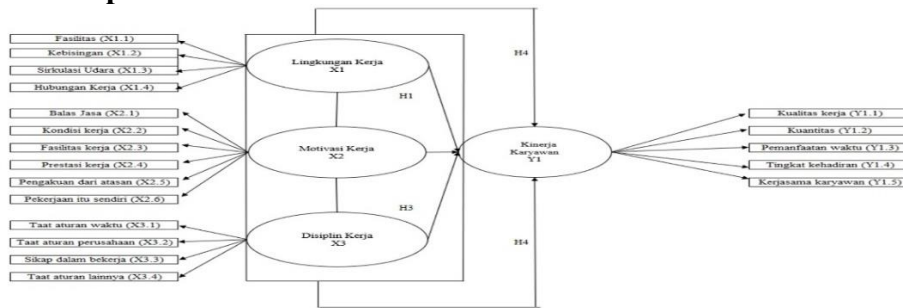
Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kepatuhan karyawan terhadap aturan atau ketentuan yang ada dalam perusahaan, yang didasari oleh kesadaran diri tanpa adanya paksaan (Egi Radiansyah & Muhammadiyah Kalianda, 2022). Adapun beberapa indikator disiplin kerja menurut (Setyaningsih et al., 2019) yaitu: Taat aturan waktu, Taat peraturan perusahaan, Sikap dalam bekerja, Peraturan lainnya

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Daspar, 2020). Silaen, dkk (2020;40) indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut : Kualitas kerja ,Kuantitas ,Pemanfaatan waktu ,Tingkat kehadiran,Kerjasama Karyawan

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang masih diuji kebenarannya. Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. H1: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. XXX
2. H2: Diduga Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. XXX
3. H3: Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. XXX
4. H4: Diduga Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Produksi di perusahaan PT.XXX

METODE PENELITIAN

A. Objek, Populasi, dan Sampel

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT.XXX. Yang beralamat di Jl. Raya Gilang No.159, Gilang Selatan, Gilang, Kecamatan Taman, Kabupaten Sidoarjo Penelitian berlangsung dari Desember 2024 hingga semua data yang diperlukan terkumpul. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi bagian aspek line C dan D PT.XXX ,dengan sampel yang di ambil adalah 150 karyawan.

B. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Nasser dalam (Listiani, 2023) menjelaskan bahwa tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menganalisis data numerik yang telah mengalami pengolahan statistik. Tipe data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dilakukan melalui beberapa cara: observasi, wawancara, dan kuesioner

C. Analisis Data

Merupakan suatu metode analisis yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik khusus. Data kuantitatif harus dikelompokkan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel yang ditentukan untuk mempermudah analisis program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Lingkungan Kerja (X1)

Item	Pearson	Nilai Standar	Keterangan
X1.1.1	0.502	0.187	Valid
X1.1.2	0.362	0.187	Valid
X1.2.1	0.645	0.187	Valid
X1.2.2	0.580	0.187	Valid
X1.3.1	0.604	0.187	Valid
X1.3.2	0.510	0.187	Valid
X1.4.1	0.645	0.187	Valid
X1.4.2	0.666	0.187	Valid
X1.5.1	0.629	0.187	Valid
X1.5.2	0.647	0.187	Valid
X1.6.1	0.574	0.187	Valid
X1.6.2	0.514	0.187	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), seluruh item pernyataan (X1.1.1 sampai dengan X1.6.2) menunjukkan nilai korelasi Pearson yang lebih besar dari nilai standar sebesar 0,187. Nilai korelasi tertinggi terdapat pada item X1.4.2 sebesar 0,666, sedangkan nilai terendah adalah pada item X1.1.2 sebesar 0,362. Karena seluruh nilai Pearson berada di atas nilai standar, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja valid dan layak digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur persepsi responden terhadap lingkungan kerja di PT XXX.

Tabel 3 Hasil Motivasi Kerja (X2)

Item	Pearson	Nilai Standar	Keterangan
X2.1.1	0.605	0.187	Valid
X2.1.2	0.522	0.187	Valid
X2.2.1	0.662	0.187	Valid
X2.2.2	0.593	0.187	Valid
X2.3.1	0.592	0.187	Valid
X2.3.2	0.707	0.187	Valid
X2.4.1	0.709	0.187	Valid
X2.4.2	0.612	0.187	Valid
X2.5.1	0.678	0.187	Valid
X2.5.2	0.52	0.187	Valid
X2.6.1	0.665	0.187	Valid
X2.6.2	0.663	0.187	Valid

Hasil uji validitas untuk variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan (X2.1.1 hingga X2.6.2) memiliki nilai korelasi Pearson yang lebih besar dari nilai standar sebesar 0,187. Nilai tertinggi tercatat pada item X2.4.1 sebesar 0,709, sementara nilai terendah terdapat pada item X2.5.2 sebesar 0,520. Dengan demikian, seluruh item dalam variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengukuran yang sah dalam menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT XXX.

Tabel 4 Hasil Disiplin Kerja (X3)

Item	Pearson	Nilai Standar	Keterangan
X3.1.1	0.599	0.187	Valid
X3.1.2	0.610	0.187	Valid
X3.2.1	0.716	0.187	Valid
X3.2.2	0.753	0.187	Valid
X3.3.1	0.591	0.187	Valid
X3.3.2	0.706	0.187	Valid
X3.4.1	0.717	0.187	Valid
X3.4.2	0.692	0.187	Valid
X3.5.1	0.598	0.187	Valid
X3.5.2	0.612	0.187	Valid
X3.6.1	0.693	0.187	Valid
X3.6.2	0.725	0.187	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel Disiplin Kerja (X3), seluruh item pernyataan (X3.1.1 hingga X3.6.2) memiliki nilai korelasi Pearson yang melebihi nilai standar sebesar 0,187. Nilai korelasi tertinggi terdapat pada item X3.2.2 sebesar 0,753, sedangkan nilai terendah adalah pada item X3.5.1 sebesar 0,598. Karena semua nilai berada di atas batas minimum yang ditetapkan, maka seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam mengukur disiplin kerja karyawan bagian produksi di PT XXX.

Tabel 5 Hasil Kinerja Karyawan (Y)

Item	Pearson	Nilai Standar	Keterangan
Y1.1.1	0.555	0.187	Valid
Y1.1.2	0.660	0.187	Valid
Y1.2.1	0.674	0.187	Valid
Y1.2.2	0.695	0.187	Valid
Y1.3.1	0.711	0.187	Valid
Y1.3.2	0.731	0.187	Valid
Y1.4.1	0.731	0.187	Valid
Y1.4.2	0.634	0.187	Valid

Hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan (Y1.1.1 hingga Y1.4.2) memiliki nilai korelasi Pearson di atas nilai standar sebesar 0,187. Nilai tertinggi terdapat pada item Y1.3.2 dan Y1.4.1, masing-masing sebesar 0,731, sedangkan nilai terendah ada pada item Y1.1.1 sebesar 0,555. Dengan demikian, seluruh item pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan bagian produksi di PT XXX secara akurat dan terpercaya.

Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.816	12

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,816, yang melebihi nilai standar sebesar 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item dalam instrumen pengukuran variabel Lingkungan Kerja memiliki konsistensi internal yang tinggi dan reliabel. Dengan demikian, instrumen tersebut layak digunakan dalam penelitian untuk mengukur persepsi responden terhadap lingkungan kerja di PT XXX.

Tabel 7 Hasil Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.860	12

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,860, yang berada di atas nilai standar 0,70. Nilai ini mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel Motivasi Kerja memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, instrumen pengukuran untuk variabel ini dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian di PT XXX.

Tabel 8 Hasil Disiplin Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	12

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk variabel Disiplin Kerja (X3), diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,887, yang jauh melebihi batas minimum standar sebesar 0,70. Ini menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam variabel Disiplin Kerja memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi. Dengan demikian, instrumen ini dinyatakan sangat reliabel dan dapat digunakan secara konsisten dalam mengukur tingkat disiplin kerja karyawan di PT XXX.

Table 9 Hasil Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.829	8

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,829, yang berada di atas nilai standar minimum sebesar 0,70. Nilai ini menandakan bahwa delapan item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan memiliki konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, instrumen ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan bagian produksi di PT XXX secara konsisten dan akurat.

Uji Asumsi Klasik

Table 10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07362566
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.060
	Negative	-.088
Test Statistic		.088

Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.059
-------------------------------------	------

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

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai residual tak distandarkan, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,059. Nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi terpenuhi dan model regresi layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 11 Hasil Uji Multikolinearitas

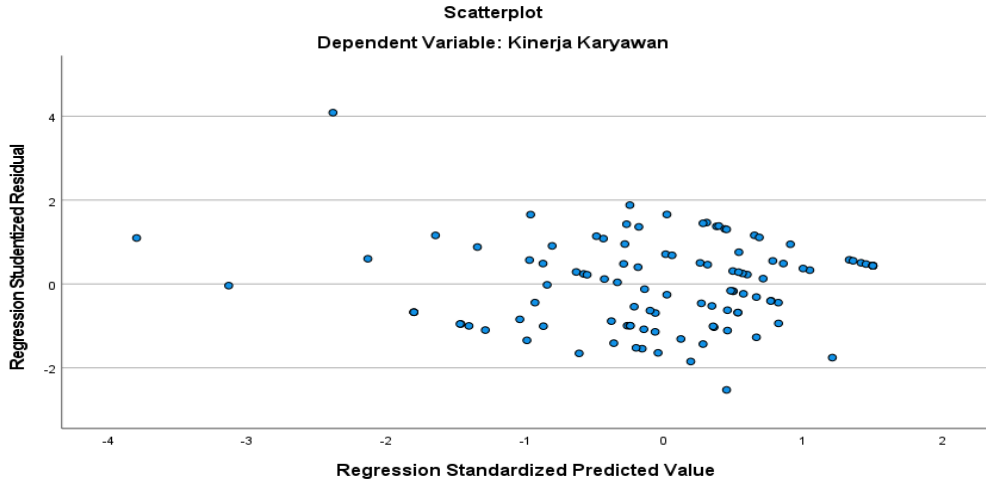
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.516	3.174		3.313	.001		
Lingkungan Kerja	.147	.072	.203	2.030	.045	.554	1.806
Motivasi Kerja	.246	.069	.389	3.580	.001	.470	2.128
Disiplin Kerja	.084	.065	.133	1.289	.200	.521	1.919

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada model regresi, diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja masing-masing sebesar 0,554; 0,470; dan 0,521, yang semuanya berada di atas batas minimum 0,10. Sementara itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing adalah 1,806; 2,128; dan 1,919, yang seluruhnya berada di bawah batas maksimum 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas di antara variabel independen dalam model ini, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Table 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik scatterplot antara Regression Standardized Predicted Value dan Regression Studentized Residual, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Sebagian besar titik tersebar di sekitar nilai nol pada sumbu vertikal (residual), yang menunjukkan tidak adanya pola yang jelas seperti fan shape (corong terbuka) atau tren tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 13 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	326.808	3	108.936	24.637	.000 ^b
	Residual	468.692	106	4.422		
	Total	795.500	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 24,637 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi secara simultan signifikan. Artinya, variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan pada PT XXX.

Table 14 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	10.516	3.174		3.313	.001
	Lingkungan Kerja	.147	.072	.203	2.030	.045
	Motivasi Kerja	.246	.069	.389	3.580	.001
	Disiplin Kerja	.084	.065	.133	1.289	.200

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji t – Pengaruh Parsial terhadap Kinerja Karyawan:

1. Lingkungan Kerja (X1):

Koefisien B: 0,147

t-hitung: 2,030

Signifikansi (Sig.): 0,045

Interpretasi: Karena nilai signifikansi < 0,05, maka secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja mereka.

2. Motivasi Kerja (X2):

Koefisien B: 0,246

t-hitung: 3,580

Signifikansi (Sig.): 0,001

Interpretasi: Dengan nilai signifikansi yang jauh di bawah 0,05, Motivasi Kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor dominan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan di bagian produksi PT XXX.

3. Disiplin Kerja (X3):

Koefisien B: 0,084

t-hitung: 1,289

Signifikansi (Sig.): 0,200

Interpretasi: Karena nilai signifikansi > 0,05, maka secara parsial Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, dalam konteks penelitian ini, disiplin kerja belum menunjukkan kontribusi yang cukup kuat secara statistik terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Table 15 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.411	.394	2.10276

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel Model Summary, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,394. Ini menunjukkan bahwa sebesar 39,4% variasi atau perubahan dalam variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja. Sementara sisanya sebesar 60,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, model regresi ini memiliki kemampuan prediktif yang cukup baik dalam menjelaskan kinerja karyawan di PT XXX.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT XXX. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar $3,545 > t\text{-tabel } 1,98238$. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Temuan ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Herlina et al. (2022) bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta memiliki sirkulasi udara yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Fitriani et al. (2024) juga mendukung bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Secara praktis, lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja menjadi salah satu pendorong internal yang sangat memengaruhi perilaku karyawan. Di PT XXX, motivasi kerja dipengaruhi oleh pemberian penghargaan, bonus, peluang promosi, serta pengakuan dari atasan. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 3,580 lebih besar dari t-tabel 1,98238 dengan nilai signifikansi 0,001, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin besar kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel Disiplin Kerja (X3) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ dan t-hitung sebesar $1,289 < t\text{-tabel } 1,98238$. Hasil ini berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XXX. Dari hasil ini, kita dapat memahami bahwa meskipun disiplin merupakan hal penting dalam dunia kerja, namun dalam konteks penelitian ini, tingkat disiplin kerja yang ada tidak menjadi faktor utama yang membedakan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Bisa jadi, disiplin kerja di perusahaan ini sudah cukup baik dan merata, sehingga tidak menciptakan variasi yang berarti terhadap hasil kinerja.

Dengan kata lain, disiplin kerja sudah dianggap sebagai standar minimum yang harus dimiliki setiap karyawan. Ketika semua karyawan relatif disiplin, maka variabel ini tidak lagi menjadi pembeda dalam pencapaian kinerja. Kinerja justru lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja yang mendukung atau motivasi yang kuat dari dalam diri karyawan.

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

Pengujian hipotesis secara simultan melalui uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan nilai F-hitung 24,637 lebih besar dari F-tabel 2,68 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel ini secara kolektif memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,411 berarti 41,1% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan karena telah menjadi budaya yang merata di perusahaan. Namun, secara simultan ketiga variabel tetap berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, memperhatikan motivasi melalui penghargaan dan insentif, serta tetap menjaga budaya disiplin yang ada. Dengan pendekatan menyeluruh ini, karyawan akan lebih produktif, loyal, dan mendukung pencapaian tujuan Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, T., Suherman, E., & Karawang, B. P. (2024). Analisis Faktor Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bkpsdm Kabupaten Karawang. <https://doi.org/10.62710/579e5m08>
- Egi Radiansyah, H., & Muhammadiyah Kalianda, S. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).
- Elsa, E., Roswaty, R., & Ulum, M. B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tunas Baru Lampung Tbk Palembang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 17. <https://doi.org/10.33087/Eksis.V14i1.336>
- Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam, P., & Dalimunthe, H. (2018). *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen) The Effect Of Leadership Style And Work Motivation On Employee Performance In Salt Packaging Business. Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 5(1). <http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman>
- Herlina, T., Rabiulkhri, M., Wulanda, N., Adriant, R., Romadhon, M. R., Manajemen, J., & Coresponding, U. B. (2022). *Jamb (Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Effect Of Work Environment And Work Stress On Employee Performance. Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 15–24. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.7260678>
- Jufrizen, Fadilla Puspita Hadi. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen Volume 7 No 1*.
- Lestari, D. D., & Muchlis, M. (2021). E-LKPD Berorientasi Contextual Teaching And Learning untuk Melatihkan Keterampilan Berpikir Kritis Siswa pada Materi Termokimia. *Jurnal Pendidikan Kimia Indonesia*, 5(1), 25–33. <https://doi.org/10.23887/jpk.v5i1.30987>
- Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Iv Semarang. (N.D.-A).
- Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Iv Semarang. (N.D.-B).

- Praditya Ardhana, R., Rony, Z. T., Sari, R. K., Sudiantini, D., Narpati, B., & Com, P. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gunung Mutiara Nedindo. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i1>
- Ryan, R. M., Deci, E. L., Vansteenkiste, M., & Soenens, B. (2021). Building A Science Of Motivated Persons: Self-Determination Theory's Empirical Approach To Human Experience And The Regulation Of Behavior Maarten Vansteenkiste <https://orcid.org/0000-0001-6983-3607>. <https://orcid.org/0000-0002-2355-6154>
- Seminar, P., Feb Unikal 2022, N., Lingkungan Kerja, A., Kerja, D., & Dan, K. (N.D.). Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Kepala Sekolah Negeri Di Labuhanbatu Selatan.
- Setyaningsih, D. N., Isyawati, R., & Ganggi, P. (N.D.). Preservasi Koleksi Di Perpustakaan Museum Perjuangan Mandala Bhakti Semarang.
- Siregar, W. P., Simanjuntak, S. S., Tarigan, D. N., & Artikel, I. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pioneerindo Gourmet Internasional, Tbk. Medan (Bergerak Di Bidang Cfc) (Vol. 5). <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Sofia Oktadilah, Syarifuddin. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV INDAH BARU GROUP GENTENG. Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi. JIABI – Vol. 5 No. 2. Tahun 2021
- Supit, N., & Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Xvi Ambon The Influence Of Work Environment And Job Stress On Employee Performance In The Executive Hall National Road Xvi Ambon. 7(3), 3718–3727.
- Vallennia, K., Atikah, A., Fitri, D., Azijah, N., & Keuangan, A. (N.D.). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt.Sinar Sosro Rancaekek). <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Yunus Emon, V., Sarwoko Dianawati Suryaningtyas Programstudikmanajemen, E., & Bisnisuniversitas Pgripkanjuruhan Malang, F. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang). Journal Riset Mahasiswa Manajemen (Jrmm, 2715–7016.