

## PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA RENTAL SPM DI KOTA YOGYAKARTA)

Silvester Seve<sup>1</sup>, Rinaldi R<sup>2</sup>

[silvesterseve@icloud.com](mailto:silvesterseve@icloud.com)<sup>1</sup>, [rinaldi.tanjung15@gmail.com](mailto:rinaldi.tanjung15@gmail.com)<sup>2</sup>

Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan rental sepeda motor (SPM) di Kota Yogyakarta. Jumlah sampel 30 karyawan dengan menggunakan sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 23. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: 1). Variabel motivasi kerja (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan hasil uji t dengan nilai t-hitung sebesar  $-0,897$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,378$  lebih besar dari  $0,05$ , dan nilai koefisien mempunyai nilai negatif sebesar  $-0,342$ ; 2). Variabel disiplin kerja (X2) juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung sebesar  $0,372$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,713 > 0,05$ . Nilai koefisien regresi sebesar  $0,167$  mengindikasikan adanya hubungan positif, tetapi pengaruhnya sangat lemah dan tidak signifikan; 3). Variabel lingkungan kerja (X3) juga menunjukkan hasil yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai t-hitung sebesar  $-0,377$  dengan signifikansi  $0,709 (> 0,05)$ , dan koefisien regresi negatif sebesar  $-0,188$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada rental SPM di Kota Yogyakarta. Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain di luar model yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

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

### ABSTRACT

*This study aims to determine the influence of work motivation, work discipline, and work environment on the performance of employees at motorcycle (SPM) rental companies in the city of Yogyakarta. The sample consisted of 30 employees selected using a saturated sampling technique. This research employed a quantitative approach with a survey method. Data was collected by distributing questionnaires to 30 respondents. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS 23 software. The research results indicate that: 1). The work motivation variable (X1) does not have a significant influence on the employee performance variable (Y). This is evidenced by the t-test result, which shows a t-count value of  $-0.897$  with a significance value of  $0.378$ , greater than  $0.05$ , and a negative coefficient value of  $-0.342$ ; 2). The work discipline variable (X2) also does not have a significant influence on employee performance. This is indicated by a t-count value of  $0.372$  and a significance value of  $0.713 > 0.05$ . The regression coefficient of  $0.167$  suggests a positive relationship, but its influence is very weak and not significant; 3). The work environment variable (X3) also shows an insignificant result on employee performance. The analysis shows a t-count value of  $-0.377$  with a significance of  $0.709 (> 0.05)$ , and a negative regression coefficient of  $-0.188$ . Thus, it can be concluded that work motivation, work discipline, and work environment do not have a significant influence on the performance of employees at motorcycle rentals in Yogyakarta City. These results indicate that there are other factors outside of this model that are more dominant in influencing employee performance.*

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

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen dan merupakan salah satu aset penting didalam keorganisasian yang memfokuskan diri menjalankan sebuah organisasi. Perusahaan sadar bahwa karyawan merupakan investasi yang sangat bernilai. Karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu biasanya dipengaruhi oleh dorongan diri pribadi. Dorongan tersebut dapat menjadi positif dan negatif jika porsinya sesuai dengan deskripsi kerja. Dorongan tersebut dilatar belakangi oleh motivasi individu yang kuat. Salah satu alat ukur untuk menentukan efektifitas perusahaan adalah hasil kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan oleh perusahaan baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek.

Untuk itu faktor motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Menurut Mangkunegara, (2011) kerja karyawan merupakan imbalan dan manfaat yang baik dari karyawan bila bekerja sesuai dengan peran yang diberikan. Selain itu, kinerja termasuk hasil usaha karyawan diukur dari segi kualitas, kuantitas, jam kerja dan partisipasi untuk mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2016).

Menurut Sunyoto, (2015) Salah satu faktor terpenting dalam kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, karena dengan lingkungan yang baik dan kondusif akan membuat karyawan nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaan di perusahaan. Selain itu, dalam perusahaan juga perlu memiliki disiplin kerja menurut Rivai, (2011) disiplin adalah sarana komunikasi yang digunakan oleh manager untuk membantu karyawan memahami dan mengubah tindakan serta upaya untuk meningkatkan kesadaran kepada karyawan dan kesiapan untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016) disiplin dapat didefinisikan cara bersikap dan berperilaku konsisten dengan kebijakan perusahaan atau instansi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Rental sepeda motor (SPM) di Yogyakarta telah menjadi bagian penting dalam mendukung mobilitas wisatawan dan masyarakat lokal. Kota Yogyakarta, dengan karakteristiknya sebagai pusat budaya, pariwisata, dan pendidikan, memiliki permintaan yang sangat tinggi terhadap layanan rental motor. Rental motor memberikan kemudahan bagi para pengunjung untuk menjelajahi berbagai destinasi wisata tanpa tergantung pada transportasi umum, serta memungkinkan masyarakat lokal untuk menggunakan kendaraan sementara dengan harga terjangkau.

Masalah pokok yang dihadapi oleh rental sepeda motor di Yogyakarta adalah bagaimana mengelola dan mengoptimalkan ketiga faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sangat besar terhadap produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan bisnis rental SPM di kota tersebut. Perusahaan rental motor perlu memastikan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi, kedisiplinan yang baik, dan lingkungan kerja yang mendukung agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan dan menjaga kelancaran operasional usaha. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kesuksesan suatu perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif karena peneliti ingin menekankan data – data angka yang akan diolah dengan metode statistika. Selain itu, Sulistyio-Basuki (2010) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif memusatkan penelitian-penelitian lebih nyata dengan pengukuran menggunakan angka atau kuantitatif. Metode

penelitian adalah sebuah metode ilmiah guna menghimpun data dengan maksud dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2011).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali, 2018:51).

#### 1. Variabel Motivasi Kerja

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

Peryataan	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig.)	Keterangan
1	0,532	0,361	0,002	Valid
2	0,641	0,361	0,000	Valid
3	0,551	0,361	0,002	Valid
4	0,450	0,361	0,013	Valid
5	0,486	0,361	0,006	Valid
6	0,505	0,361	0,004	Valid
7	0,464	0,361	0,010	Valid
8	0,654	0,361	0,000	Valid

*Sumber: data diolah dengan SPSS 23, 2025*

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan (Pernyataan 1 hingga Pernyataan 8) dalam variabel motivasi kerja dinyatakan valid. Hal ini dilihat dari nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel sebagai contoh pernyataan 1 memiliki r-hitung ( $0.532 > 0.361$ ) dan seterusnya untuk seluruh item. Nilai Signifikansi (P atau Sig.) Lebih Kecil dari 0.05.

#### 2. Variabel Disiplin Kerja

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

Peryataan	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig.)	Keterangan
1	0,643	0,361	0,000	Valid
2	0,628	0,361	0,000	Valid
3	0,725	0,361	0,000	Valid
4	0,704	0,361	0,000	Valid
5	0,427	0,361	0,019	Valid

*Sumber: data diolah dengan SPSS 23, 2025*

Berdasarkan pada Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel disiplin kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

#### 3. Variabel Lingkungan Kerja

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

Peryataan	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig.)	Keterangan
1	0,709	0,361	0,000	Valid
2	0,647	0,361	0,000	Valid
3	0,564	0,361	0,001	Valid
4	0,641	0,361	0,000	Valid

5	0,671	0,361	0,000	Valid
---	-------	-------	-------	-------

Sumber: data diolah dengan SPSS 23, 2025

Berdasarkan pada Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel lingkungan kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel seperti pada pernyataan pertama r-hitung 0,709 lebih besar dari r-tabel 0,361 dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

#### 4. Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Peryantaan	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig.)	Keterangan
1	0,385	0,361	0,036	Valid
2	0,799	0,361	0,000	Valid
3	0,655	0,361	0,000	Valid
4	0,742	0,361	0,000	Valid
5	0,505	0,361	0,004	Valid
6	0,757	0,361	0,000	Valid
7	0,742	0,361	0,000	Valid
8	0,655	0,361	0,000	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 23, 2025

Berdasarkan pada Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel kinerja karyawan adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

##### a. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, menggunakan uji statistik Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )  $> 0.60$  dimana pengujian reliabilitas ini menggunakan komputer program SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2018:46). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5.  
Pengujian Reliabilitas Variabel  
Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,623	8

Dari perhitungan reliabilitas Motivasi (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,623 sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji sangat reable , karena nilai Cronbach's Alpha = 0,623  $> 0,60$ .

**Tabel 6. Pengujian Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,615	5

Dari perhitungan reliabilitas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,615 sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji sangat reable , karena nilai Cronbach's Alpha = 0,615  $> 0,60$

**Tabel 7.**  
**Pengujian Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,652	5

Dari perhitungan reliabilitas Lingkungan (X3) diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,652 sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji sangat reable , karena nilai Cronbach's Alpha = 0,652 >0,60.

**Tabel 8.**  
**Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,898	8

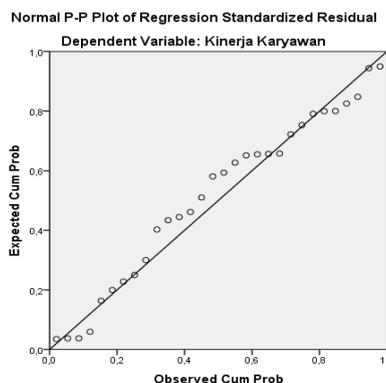
Dari perhitungan reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,898 sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji sangat reable , karena nilai Cronbach's Alpha = 0,898 >0,60.

**1. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018:161).

**1. Kurva Normal P-Plot**



**Gambar 1.** Kurva Normal P-Plot

*Sumber: data diolah dengan SPSS 23, 2025*

Dari gambar 1 uji normalitas residual dilakukan menggunakan grafik Normal P–P Plot. Hasil menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar mendekati garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam regresi linier terpenuhi.

**2. Kolmogorov-Smirnov Test**

**Tabel 9.**  
**Uji Normalitas kolmogorov- Smirnov Test**  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,57482869
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,083
	Negative	-,119
Test Statistic		,119
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 diolah dengan SPSS 23, 2025*

Tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil pengujian dengan metode kolmogorov-smirnov test dengan signifikansi 0,200 (Asymp. Sig. (2-tailed)) yang lebih besar dari 0,05, dan dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghozali (2018:107), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

**Tabel 10. Uji Multikolinieritas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	41,720	17,600		2,370	,025		
Motivasi Kerja	-,342	,381	-,183	-,897	,378	,859	1,164
Disiplin Kerja	,167	,450	,076	,372	,713	,867	1,154
Lingkungan Kerja	-,188	,499	-,082	-,377	,709	,755	1,325

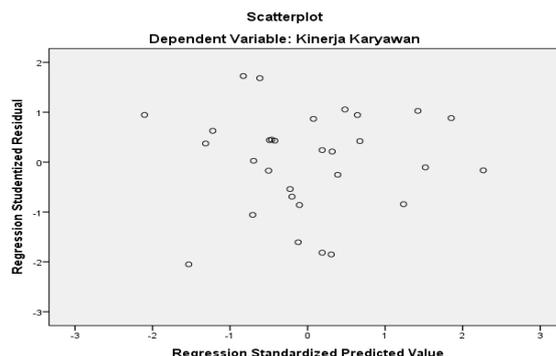
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: data diolah dengan SPSS 23, 2025*

Berdasarkan Tabel 10. diatas terlihat bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan nilai VIF motivasi kerja adalah 1,164, nilai VIF disiplin kerja adalah 1,154, dan nilai VIF lingkungan kerja adalah 1,325. Hal Ini menunjukkan tidak ada satu variabel independen pun yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

**c. Uji Heterokedastisitas**

Menurut Ghozali (2018:137), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



**Gambar 2.** Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Sumber: data diolah dengan SPSS 23, 2025

Berdasarkan hasil scatterplot antara *Regression Standardized Predicted Value* (sumbu X) dengan *Regression Studentized Residual* (sumbu Y), terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis horizontal (nilai 0) tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji t dalam penelitian ini ditampilkan pada Tabel berikut:

**Tabel 11.** Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	41,720	17,600		2,370	,025
Motivasi Kerja	-,342	,381	-,183	-,897	,378
Disiplin Kerja	,167	,450	,076	,372	,713
Lingkungan Kerja	-,188	,499	-,082	-,377	,709

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah dengan SPSS 23, 2025

Berdasarkan Tabel 11, diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,378 > 0,05$ , yang berarti variabel ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,713 > 0,05$ , yang berarti variabel ini juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,709 > 0,05$ , yang juga menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ketiga variabel bebas, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi ketiganya yang lebih besar dari 0,05.

b. Uji Sinifikan Simultan (Uji F)

**Tabel 12. Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	87,344	3	29,115	,604	,618 <sup>b</sup>
Residual	1253,623	26	48,216		
Total	1340,967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: data diolah dengan SPSS 23, 2025

Berdasarkan hasil uji F (ANOVA), diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,618 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) dalam uji ini diterima.

3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	41,720	17,600		2,370	,025
Motivasi Kerja	-,342	,381	-,183	-,897	,378
Disiplin Kerja	,167	,450	,076	,372	,713
Lingkungan Kerja	-,188	,499	-,082	-,377	,709

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah dengan SPSS 23, 2025

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$= 41,720 + -0,342X_1 + 0,167X_2 + -0,188 X_3 + e$$

4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 14. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,255 <sup>a</sup>	,065	-,043	6,944

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

Sumber: data diolah dengan SPSS 23, 2025

Berdasarkan tabel diatas, Nilai R Square = 0,065 berarti 6,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dalam model ini. Sisanya, yaitu 93,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model, seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya kerja, pelatihan, atau aspek pribadi karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada SPM Rental Motor Jogja, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,378 ( $> 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar -0,342. Artinya, peningkatan motivasi kerja tidak secara nyata berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, bahkan cenderung menunjukkan arah negatif, meskipun tidak signifikan.

2. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,713 ( $> 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,167. Ini berarti bahwa meskipun hubungan bersifat positif, tetapi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tidak signifikan.

3. Lingkungan kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,709 ( $> 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar -0,188. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan secara statistik.

4. Secara simultan, ketiga variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji F yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,618 ( $> 0,05$ ), sehingga model regresi secara keseluruhan tidak signifikan.

## SARAN

1. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja yang kemungkinan memiliki kontribusi lebih besar terhadap kinerja. Dan perlu mempertimbangkan jumlah responden.

2. Bagi Karyawan:

Diharapkan tetap menjaga kinerja secara profesional meskipun faktor lingkungan, motivasi, dan disiplin belum terkelola optimal oleh perusahaan. Serta meningkatkan kesadaran diri dalam hal tanggung jawab pekerjaan agar kinerja tetap optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha Nur Risky, Dkk. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Studi Kasus Di Dinas Sosial Kabupaten Jember (2019)
- Agustriani, Ririn, Sri Langgeng Ratnasari, And Ramon Zamora. "Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Trias Politika* 6.1 (2022): 104-122.
- Ayu Yuliantini, Putu, Ida Bagus Putra Astika, And Dewa Nyoman Badera. 2017. —Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pada Komitmen Organisasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Pengurus Barang Pemerintah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 10: 3697.
- Cahyani, Riris Anggun. 2020. —PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara* 3(1).
- Dewi, Siska Agustina, And M. Trihudyatmanto. "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Journal Of Economic, Business And Engineering (JEBE)* 2.1 (2020): 113-122.
- Diyah Sari Ika Sapitri & Agus Hermani D.S. (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Sewing (Line A-W) Pada Pt. Sandang Asia Maju Abadi.
- Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat.
- Faisalsya R. H., Ari P., & Reni S. D. (2014). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 3(3), 61-70.
- Fitri, Y. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen PADANG. *Matua Jurnal*, 3(1), 197-207.
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Ghozali, Imam. 2012, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Badan Penerbit-Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 22. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hakim, Abdul. 2006. —Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan 146 Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI* 2: 165–80.
- Herlinda, H., Menne, F., & Suriani, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. *Indonesian Journal Of Business And Management*, 3(2), 121-125.
- Kiki L., & Agung B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Warna Asli Unit V Kudus (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi) Diponegoro *Journal Of Social And Politic*.
- Khoeriyah, N., Yulianto, A., Indriyani, A., Mulyani, I. D., & Aisyah, N. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Economic And Management (JECMA)*, 1(1), 83-91.
- Linda D., A., M., W., Supri W., U., & Farida S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Madiun Garment
- Lumentut, M. D., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1).
- Ma'ruf Ummul Chair. 2020. —Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand* 2(1): 99–108.
- Madyoningrum, Asri Winanti, And Rahmawati Azizah. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen* 12.2 (2022): 328-342.
- Miftahul K. J. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Supervisor Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 16 Nomor 1.
- Purnama, Nurul Qomarianing. 2016. —Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Bank BRI Cabang Kawi Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id* 40(2): 39–47.
- Rahmawanti, Pima Nela. Dkk. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.8 No.2. 2014.
- Riftahul K., Edward G., & Leoardo B. H.(2017). Pengaruh Kepemimpinan, Stress Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Di Pt. Ungaran Sari Garment.
- Rivai, Veithzal Dan Ella Jauvani Sagala. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011.
- Rivai, Verithzal. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan". Jakarta: Raja Grafindo, 2009.
- Rinaldi, R. (2021). Dampak Kualitas Layanan Dan Persepsi Harga Terhadap Kepuasan Dan

- Loyalitas Serta Peran Moderasi Gender (Studi Kasus Pada Nasabah Bank BRI Di Yogyakarta)  
Journal Competency Of Business,5(02),142-154
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22-32.
- Sri R., & Nonik M. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pisma Garment Demak Jawa Tengah).
- Sugiyono, (2016) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D". Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D". Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D". Bandung: CV. Alfabeta. 2012.
- Sugiyono. "Metode Peneltian Bisnis". Bandung: Alfabeta, 2011.
- Syardiansah Dan Utami Putri Melati, "Pengaruh Lingkungan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang) *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen (JKBM) ISSN 2407-2648 Vol. 5 (2)*. 2019
- Yuniar, B., Farida, N., & Widiartanto, W. (2016). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. KAO Di Kota Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(1), 334-343.
- Pintoro, S., & Giyartiningrum, E. (2022). Pengaruh Komunikasi Lisan, Kepedulian Karyawandan Kualitas Layanan Terhadap Minat Beli Pelanggan Di Akur Optik Bantul. *Journal Competency of Business*, 6(01), 186–204. <https://doi.org/10.47200/jcob.v6i01.1319>
- Fitri, Y. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen PADANG. *Matua Jurnal*, 3(1), 197-207.
- Istiqomah, H., & Suji'ah, U. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Variabel Moderating Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Akuntansi dan Manajemen*, 2 (2), 206-224.
- Katili, S., & Prasetyo, H. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Estadana Venture Cabang Kotabunan Sulawesi Utara. *Journal Competency of Business*, 5(1), 48-61.
- Eko, E. P., & Rohman, M. F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Diva Press. *Joan: Journal Of Academic And Entrepreneur*, 1(01).