

## Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Rahayu Indah

Dwi Oktasari Darmo<sup>1\*</sup>, Indah Listyani<sup>2</sup>, Karari Budi P<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Universitas Islam Kadiri (UNISKA) Kediri, Indonesia

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128

\*Korespondensi penulis: [dwiokta726@gmail.com](mailto:dwiokta726@gmail.com)

**Abstract.** *In the era of rapid globalization, human resource management has become a crucial element in achieving optimal productivity, where employee performance is strongly influenced by several factors. This study identifies obstacles related to work motivation and discipline, as well as environmental conditions that may affect performance, such as tardiness and unexcused absences. The purpose of this research is to analyze the influence of work environment, work motivation, and work discipline on employee performance at UD Rahayu Indah. This research employs a quantitative method with a population of 76 respondents. The sample also consists of 76 respondents, determined using the saturated sampling technique. The analytical tool used in this study is SPSS 25.0. The findings indicate that the work environment has a significant partial effect on employee performance, work motivation has a significant partial effect on employee performance, work discipline has a significant partial effect on employee performance, and the work environment, work motivation, and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance.*

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

**Abstrak.** Dalam era globalisasi yang cepat, manajemen sumber daya manusia menjadi elemen penting dalam mencapai produktivitas optimal, di mana kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut. Penelitian ini mengidentifikasi adanya hambatan terkait motivasi dan disiplin kerja, serta kondisi lingkungan yang dapat memengaruhi kinerja, seperti ketidaktepatan waktu dan absensi tanpa keterangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Rahayu Indah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi 76 responden. Sampel dalam penelitian ini juga berjumlah 76 responden karena menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

### 1. LATAR BELAKANG

Perkembangan sumber daya manusia (SDM) di era globalisasi menuntut organisasi untuk mampu mengelola tenaga kerja secara efektif agar produktivitas tetap optimal. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan penting dalam mengatur, mengembangkan, dan memotivasi karyawan demi tercapainya tujuan organisasi (Rosita et al., 2024). Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan pengelolaan SDM karena berhubungan langsung dengan daya saing perusahaan. Menurut Khaeruman dan Gatot (2021), kinerja merupakan hasil kerja individu maupun kelompok yang

*Received: Augt 26, 2025; Revised: Sept 18, 2025; Accepted: Sept 18, 2025;*

*Online Available: September 18, 2025; Published: September 18, 2025;*

*\*Dwi Oktasari Darmo, [dwiokta726@gmail.com](mailto:dwiokta726@gmail.com)*

menentukan keberlangsungan organisasi. Dalam konteks usaha kecil dan menengah, terutama sektor penggilingan padi, faktor kinerja karyawan sangat krusial karena memengaruhi kelancaran produksi dan pemenuhan permintaan pasar.

Lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja merupakan faktor yang sering disebut memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan kenyamanan yang dapat mendorong karyawan bekerja lebih optimal (Agustin & Wijayanti, 2023). Motivasi kerja menjadi dorongan internal yang memengaruhi kemauan karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya (Sukmawati et al., 2024). Sementara itu, disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan pada aturan organisasi dan merupakan indikator kedewasaan dalam bekerja (Maskur et al., 2024). Berbagai penelitian sebelumnya juga menegaskan bahwa ketiga faktor tersebut secara konsisten berpengaruh terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor industri (Nopi, 2024; Putri & Sari, 2022).

Namun, kenyataannya tidak semua organisasi mampu mengelola faktor-faktor tersebut dengan baik. UD Rahayu Indah, sebuah usaha penggilingan padi di Kediri, menghadapi berbagai kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan. Fenomena keterlambatan, absensi tanpa keterangan, dan rendahnya motivasi karena tuntutan kerja yang dianggap berat masih terjadi. Selain itu, kondisi lingkungan produksi yang kurang mendukung turut menurunkan semangat kerja karyawan. Akibatnya, target produksi sering tidak tercapai sehingga berimplikasi pada pemenuhan permintaan konsumen. Permasalahan ini menunjukkan pentingnya analisis komprehensif terhadap faktor lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya banyak menyoroti pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja pada sektor perbankan, jasa, maupun manufaktur (Riana et al., 2023; Rosita et al., 2024). Namun, masih terbatas penelitian yang secara spesifik mengkaji sektor penggilingan padi, padahal sektor ini berperan strategis dalam mendukung ketahanan pangan. Studi internasional juga menekankan bahwa sektor agroindustri menghadapi tantangan produktivitas yang tinggi akibat faktor manusia, terutama dalam konteks negara berkembang (Ghosh, 2021; Nguyen et al., 2020). Hal ini menunjukkan adanya research gap yang penting untuk diisi, yakni keterbatasan literatur terkait pengaruh faktor-faktor tersebut pada kinerja karyawan industri penggilingan padi.

Berdasarkan uraian di atas, rumusan pertanyaan penelitian ini adalah: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Rahayu Indah? (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

pada UD Rahayu Indah? (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Rahayu Indah? (4) Apakah lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Rahayu Indah? Pertanyaan ini dirumuskan untuk mengarahkan penelitian agar lebih fokus pada analisis hubungan antar variabel yang telah ditetapkan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara parsial dan simultan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Rahayu Indah. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman empiris mengenai faktor-faktor yang paling dominan dalam menentukan kinerja karyawan di sektor penggilingan padi. Analisis ini penting sebagai dasar dalam menyusun strategi peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, hasil penelitian dapat memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor agroindustri, khususnya penggilingan padi yang masih jarang diteliti. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan manajemen UD Rahayu Indah dalam merancang kebijakan peningkatan kinerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja, pemberian motivasi yang tepat, serta penerapan sistem disiplin yang konsisten. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi pelaku usaha serupa dan peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan studi di bidang ini.

## **2. KAJIAN TEORI**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan produktivitas dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan kenyamanan, menurunkan tingkat stres, serta memperbaiki hubungan sosial antar karyawan (Agustin & Wijayanti, 2023). Menurut Robbins dan Judge (2019), kondisi lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan suasana positif yang mendorong keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, lingkungan kerja bukan hanya terkait fasilitas fisik, tetapi juga mencakup iklim organisasi, budaya kerja, serta interaksi antarindividu.

Motivasi kerja merupakan pendorong utama yang menentukan seberapa besar usaha yang dicurahkan karyawan dalam bekerja. Teori motivasi Maslow menjelaskan bahwa manusia memiliki hierarki kebutuhan mulai dari kebutuhan fisiologis hingga

aktualisasi diri, yang dapat memengaruhi semangat kerja apabila terpenuhi (Maslow, 1943/2019). Sementara itu, Herzberg (1966) melalui Two-Factor Theory membagi faktor motivasi menjadi motivator (intrinsik) dan hygiene factor (ekstrinsik), di mana motivator lebih berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Dalam konteks organisasi modern, motivasi dipandang sebagai proses dinamis yang berhubungan dengan tujuan individu dan tujuan organisasi (Latham & Pinder, 2005).

Disiplin kerja merupakan sikap taat pada aturan dan kesediaan untuk mematuhi norma organisasi. Disiplin sering dianggap sebagai bentuk kontrol manajerial untuk memastikan karyawan bertindak sesuai standar yang telah ditetapkan. Menurut Rivai (2014), disiplin kerja dapat menjadi cermin loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, disiplin mencakup ketepatan waktu, ketaatan terhadap prosedur, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan (Maskur et al., 2024). Disiplin yang tinggi menciptakan keteraturan dalam organisasi dan pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja individu yang dicapai sesuai dengan standar yang berlaku dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kemampuan kerja sama. Robbins dan Coulter (2021) juga menyatakan bahwa kinerja tidak hanya diukur dari output, tetapi juga perilaku dan kontribusi yang ditunjukkan karyawan. Oleh karena itu, kinerja dipandang sebagai konstruk multidimensional yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

Teori perilaku organisasi mendukung hubungan antara lingkungan kerja, motivasi, disiplin, dan kinerja. Perilaku organisasi menjelaskan bagaimana individu dalam organisasi dipengaruhi oleh sistem, struktur, dan budaya kerja (Robbins & Judge, 2019). Lingkungan kerja yang baik memunculkan rasa aman, motivasi yang tinggi meningkatkan usaha, dan disiplin memastikan keteraturan perilaku, sehingga semuanya saling terkait dalam mendorong peningkatan kinerja. Dengan demikian, teori ini menjadi landasan dalam menganalisis pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan konsistensi temuan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Agustin dan Wijayanti (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor jasa pemerintah. Studi internasional oleh Nguyen et al. (2020) juga membuktikan bahwa

kondisi kerja yang baik berhubungan positif dengan produktivitas karyawan di sektor pertanian Vietnam. Temuan tersebut memperkuat asumsi bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik menjadi penentu penting dalam peningkatan kinerja.

Motivasi kerja juga terbukti menjadi faktor kunci dalam berbagai penelitian. Sukmawati et al. (2024) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Indonesia. Di tingkat internasional, Ghosh (2021) mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berperan besar dalam menentukan produktivitas tenaga kerja agroindustri. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg yang menekankan bahwa faktor motivator seperti penghargaan dan tanggung jawab lebih berdampak pada peningkatan kinerja dibanding sekadar faktor pemeliharaan.

Disiplin kerja pun konsisten terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Nopi (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. Penelitian oleh Putri dan Sari (2022) juga menegaskan bahwa kepatuhan terhadap aturan organisasi memperkuat komitmen karyawan dan berdampak positif pada pencapaian target kerja. Dalam konteks penggilingan padi, disiplin yang baik menjadi kunci kelancaran proses produksi karena berkaitan dengan ketepatan waktu dan keteraturan operasional.

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, dapat dirumuskan kerangka konseptual bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Secara teoritis, lingkungan kerja berkontribusi pada kenyamanan dan keterikatan, motivasi meningkatkan dorongan internal, dan disiplin memastikan keteraturan perilaku, yang pada akhirnya bersama-sama menentukan tingkat kinerja. Kerangka ini menggambarkan bahwa ketiga variabel bebas berhubungan positif terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian yang diajukan adalah: (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Rahayu Indah; (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Rahayu Indah; (3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Rahayu Indah; (4) Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Rahayu Indah.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan UD Rahayu Indah Kediri yang berjumlah 76 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert empat poin (1 = sangat tidak setuju hingga 4 = sangat setuju), yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel. Operasionalisasi variabel mencakup: (1) Lingkungan kerja, diukur melalui indikator kenyamanan tempat kerja, fasilitas, hubungan dengan rekan kerja, dan dukungan manajemen; (2) Motivasi kerja, diukur dari kebutuhan prestasi, pengakuan, tanggung jawab, serta kesempatan berkembang; (3) Disiplin kerja, diukur dari ketepatan waktu, ketaatan aturan, tanggung jawab, dan kepatuhan prosedur; serta (4) Kinerja karyawan, diukur melalui kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemampuan kerja sama. Indikator-indikator ini disusun berdasarkan teori MSDM (Mangkunegara, 2017; Robbins & Judge, 2019) dan penelitian terdahulu (Nguyen et al., 2020; Nopi, 2024). Instrumen diuji melalui uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment serta uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, dengan ketentuan bahwa instrumen dinyatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan reliabel jika nilai  $\alpha > 0,60$  (Ghozali, 2021).

Aspek etika penelitian juga diperhatikan dalam proses pengumpulan data. Sebelum kuesioner disebarkan, peneliti memberikan penjelasan kepada responden mengenai tujuan penelitian, sifat kerahasiaan data, dan penggunaan informasi hanya untuk kepentingan akademik. Setiap responden diminta memberikan persetujuan partisipasi secara sukarela (informed consent) tanpa adanya paksaan. Identitas responden dijaga kerahasiaannya dengan tidak mencantumkan nama individu dalam laporan penelitian, sesuai dengan prinsip etika penelitian sosial (Resnik, 2018). Selain itu, peneliti menjamin bahwa hasil penelitian akan dilaporkan secara objektif tanpa manipulasi data, sehingga penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dengan memperhatikan aspek metodologis dan etis ini, penelitian diharapkan menghasilkan temuan yang valid, reliabel, serta sesuai standar penelitian ilmiah.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi lebih besar dari  $r$  tabel (0,225), sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas juga memperlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha setiap variabel lebih besar dari 0,60, menandakan instrumen penelitian reliabel. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan layak untuk mengukur konstruk penelitian ini.

##### Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan hasil yang akurat dari analisis regresi linear, peneliti melakukan uji asumsi klasik guna memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi kriteria yang diperlukan oleh model regresi. Uji asumsi klasik yang diterapkan mencakup uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

##### Uji Normalitas

**Tabel 1 Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,52353686
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,056
	Negative	-,070
Test Statistic		,070
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 peneliti, 2025*

Berdasarkan tabel 2 hasil uji normalitas diketahui nilai probabilitas nilai tersebut  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual masing – masing variable berdistribusi normal.

## Uji Multikolinieritas

**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,311	,741		5,815	,000		
Lingkungan_Kerja	,081	,028	,129	2,903	,005	,874	1,144
Motivasi_Kerja	,177	,028	,274	6,348	,000	,917	1,091
Disiplin_Kerja	,383	,022	,770	17,102	,000	,846	1,182

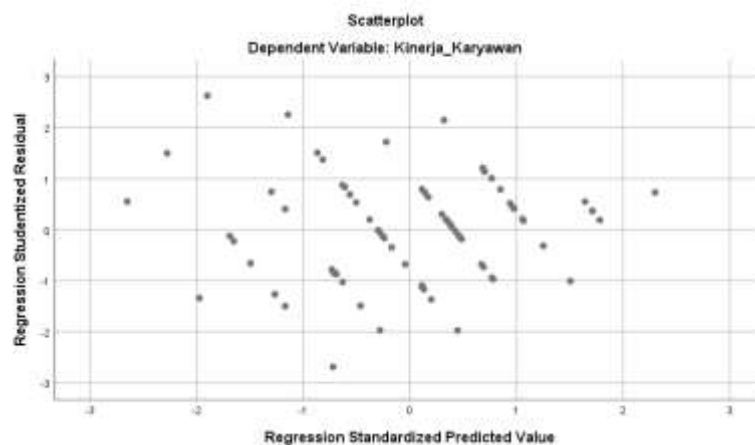
a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa variable Penilaian kinerja, Pengawasan, dan lingkungan kerja non fisik dinyatakan bahwa masing-masing nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10,00 maka tidak terdapat multikolinearitas dari masing - masing variable independen.

## Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan gambar 1 diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



### Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk mengevaluasi apakah fungsi yang diterapkan dalam studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat, atau kubik.

**Tabel 3 Hasil Uji Linieritas**

Variabel	F	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
X1 dengan Y	1,654	0,119	Linear
X2 dengan Y	0,432	0,898	Linear
X3 dengan Y	1,428	0,173	Linear

*Sumber : Data diolah peneliti, 2025*

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) didapatkan nilai F sebesar 1,654 dan nilai sig 0,119 yang dimana  $> 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear
2. Berdasarkan hasil uji variabel Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) didapatkan nilai F sebesar 0,432 dan nilai sig 0,898 yang dimana  $> 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear
3. Berdasarkan hasil uji variabel Disiplin Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) didapatkan nilai F sebesar 1,428 dan nilai sig 0,173 yang dimana  $> 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear

### Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena memiliki variabel independen lebih dari satu. Analisis regresi bertujuan untuk mengukur pengaruh kuantitatif perubahan X terhadap Y, baik positif maupun negatif, serta memperkirakan nilai Y berdasarkan hubungan antara variabel X dan Y.

**Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,311	,741			5,815	,000		
Lingkungan_Kerja	,081	,028	,129		2,903	,005	,874	1,144
Motivasi_Kerja	,177	,028	,274		6,348	,000	,917	1,091
Disiplin_Kerja	,383	,022	,770		17,102	,000	,846	1,182

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

*Sumber : Data diolah peneliti, 2025*

Berdasarkan tabel 4 hasil uji regresi linier berganda di atas, diperoleh susunan persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 4,311 + 0,081 X1 + 0,177 X2 + 0,383 X3$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,311 artinya pada saat variabel Kinerja Karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh variabel apapun, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai sebesar 4,311
2. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai sebesar 0,081 yang artinya variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan jika nilai variabel Lingkungan Kerja (X1) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,081 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan
3. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,177 yang artinya variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan jika nilai variabel Motivasi Kerja (X2) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,177 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan
4. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai sebesar 0,383 yang artinya variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan jika nilai variabel Disiplin Kerja (X3) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,383 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan.

### Uji t (parsial)

Berdasarkan tabel 6 hasil uji hipotesis diatas dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% atau 0,05 diketahui bahwa:

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai  $t_{hitung} (2,903) > t_{tabel} (1,666)$  dan nilai sig. sebesar  $0,005 < 0,05$ , maka hipotesis 1  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai  $t_{hitung} (6,348) > t_{tabel} (1,666)$  dan nilai sig. sebesar  $0,005 < 0,05$ , maka hipotesis 2  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai  $t_{hitung} (17,102) > t_{tabel} (1,666)$  dan nilai sig. sebesar  $0,005 < 0,05$ , maka hipotesis 3  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Uji F (Simultan)

**Tabel 5 Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	145,970	3	48,657	170,419	,000 <sup>b</sup>
Residual	20,557	72	,286		
Total	166,526	75			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Motivasi\_Kerja, Lingkungan\_Kerja

*Sumber : Data diolah peneliti, 2025*

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 secara simultan diketahui bahwa nilai nilai F <sub>hitung</sub> (170,419) > F <sub>tabel</sub> (2,732) dan nilai sig. 0,000 < 0,05. Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>4</sub> diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 6 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936 <sup>a</sup>	,877	,871	,53433

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Motivasi\_Kerja, Lingkungan\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

*Sumber : Data diolah peneliti, 2025*

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 7 nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,877 yang dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X) diperoleh adalah 87,7% terhadap variable (Y), dan sisanya 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,871 menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen sangat tinggi setelah mempertimbangkan jumlah prediktor yang digunakan. Dengan kata lain, model ini dapat mengilustrasikan hubungan antar variable karena hasilnya lebih dari 50%.

## **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah. Hal ini konsisten dengan temuan Agustin dan Wijayanti (2023) yang menyatakan bahwa kenyamanan lingkungan kerja meningkatkan produktivitas. Secara praktis, lingkungan kerja yang aman, bersih, dan mendukung interaksi sosial membuat karyawan lebih termotivasi menyelesaikan tugas tepat waktu. Temuan ini juga sejalan dengan Robbins dan Judge (2019) yang menekankan pentingnya iklim kerja dalam membentuk perilaku positif karyawan.

Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mendukung teori Herzberg (1966) bahwa faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang dapat meningkatkan kepuasan serta kinerja. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian Sukmawati et al. (2024) yang menemukan bahwa motivasi kerja pada UMKM meningkatkan komitmen dan output karyawan. Dengan demikian, motivasi dapat dipandang sebagai faktor psikologis penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di sektor penggilingan padi.

Disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan dengan koefisien regresi tertinggi (0,383). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang taat terhadap aturan, datang tepat waktu, serta patuh pada prosedur kerja memiliki kinerja lebih baik dibanding faktor lainnya. Temuan ini mendukung penelitian Nopi (2024) dan Putri dan Sari (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap pencapaian target organisasi. Dalam konteks UD Rahayu Indah, disiplin sangat penting karena keterlambatan atau ketidakpatuhan dapat menghambat proses produksi beras yang membutuhkan ketepatan waktu.

Dominasi variabel disiplin kerja dapat dijelaskan melalui perspektif teori perilaku organisasi yang menekankan pentingnya konsistensi perilaku dalam pencapaian tujuan (Robbins & Judge, 2019). Dalam proses produksi penggilingan padi, keterlambatan atau kelalaian karyawan berdampak langsung pada output harian. Oleh karena itu, disiplin menjadi faktor kunci yang mengatur ritme kerja sehingga proses produksi berjalan lancar dan target tercapai.

Secara simultan, pengaruh ketiga variabel terhadap kinerja sebesar 87,7% menunjukkan bahwa model ini sangat kuat dalam menjelaskan kinerja karyawan. Hal ini

sejalan dengan studi internasional oleh Nguyen et al. (2020) yang menemukan bahwa kombinasi lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin memengaruhi produktivitas tenaga kerja di sektor pertanian Vietnam. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa faktor-faktor MSDM sangat menentukan efektivitas kerja pada sektor agroindustri.

Implikasi praktis dari penelitian ini bagi manajemen UD Rahayu Indah adalah pentingnya fokus pada peningkatan disiplin kerja melalui penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang konsisten. Selain itu, perbaikan lingkungan kerja seperti penyediaan fasilitas yang memadai dan penciptaan iklim kerja kondusif juga perlu dilakukan. Manajemen juga dapat meningkatkan motivasi melalui pelatihan, penghargaan prestasi, serta pemberian kesempatan promosi. Strategi ini selaras dengan rekomendasi Ghosh (2021) yang menekankan pentingnya pengelolaan SDM di sektor agroindustri untuk meningkatkan daya saing.

## **5. KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah. Di antara ketiga variabel tersebut, disiplin kerja terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja, yang berarti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan konsistensi perilaku kerja memiliki dampak langsung terhadap pencapaian target produksi. Lingkungan kerja yang kondusif serta motivasi yang tinggi juga berperan penting dalam memperkuat semangat kerja dan produktivitas, sehingga kombinasi ketiga faktor tersebut mampu menjelaskan 87,7% variasi kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat teori perilaku organisasi serta hasil penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya pengelolaan faktor-faktor MSDM dalam meningkatkan kinerja di sektor agroindustri.

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran dapat diajukan. Secara praktis, manajemen UD Rahayu Indah perlu memprioritaskan peningkatan disiplin karyawan melalui penerapan sistem reward and punishment yang konsisten, diiringi perbaikan lingkungan kerja seperti penyediaan fasilitas kerja yang nyaman dan aman. Selain itu, strategi peningkatan motivasi melalui pelatihan, pemberian penghargaan, serta peluang pengembangan karier dapat memperkuat komitmen karyawan. Secara akademis, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel, misalnya gaya

kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi, agar diperoleh gambaran lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja di sektor penggilingan padi maupun agroindustri lain.

## DAFTAR REFERENSI

- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal on Education*, 5(4), 213–224.
- Ghosh, S. (2021). Human resource challenges in agro-based industries: A productivity perspective. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(2), 467–482. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2020-0123>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing.
- Khaeruman, K., & Gatot, H. (2021). Pelaksanaan training dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 87–96. <http://dx.doi.org/10.35906/jurman.v7i2.931>
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56(1), 485–516. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (2019). *A theory of human motivation*. Brooklyn: Start Publishing LLC. (Original work published 1943)
- Maskur, M., et al. (2024). Disiplin kerja: Tanggung jawab, reward, dan punishment. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari.
- Nguyen, T. T., Dao, T. K., & Vo, T. H. (2020). Human resource practices and firm performance in agriculture sector: Evidence from Vietnam. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1792963. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1792963>
- Nopi, N. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 2(5), 45–56.
- Putri, A., & Sari, M. (2022). Work motivation, discipline, and employee performance: Evidence from manufacturing firms. *Asian Journal of Business and Management*, 10(3), 56–66.

- Resnik, D. B. (2018). *The ethics of research with human subjects: Protecting people, advancing science, promoting trust*. Springer.
- Riana, A., et al. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal on Education*, 5(4), 325–337.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rosita, D., Winarti, & Damayanti, S. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara*, 2(4), 112–124.
- Sukmawati, S., et al. (2024). Pendampingan pengembangan sistem manajemen kinerja di UMKM desa. *Community Development Journal*, 5(5), 287–299. <https://doi.org/10.31004/cdj.v5i5.36061>