



## Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ori Ginalnest Indonesia

Candra Jonathan Waruwu<sup>1</sup>, Yovie Ernanda<sup>2\*</sup>, Angelia Sonia Pakpahan<sup>3</sup>,  
Jeffri Cahyadi<sup>4</sup>, Winda Ardiani<sup>5</sup>

<sup>1,3,4</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prima, Indonesia

<sup>2</sup>PUI Human Resource Management Research and Innovation Centre, Universitas Prima, Indonesia

<sup>5</sup>Universitas Harapan Medan, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [yovieernanda@unprimdn.ac.id](mailto:yovieernanda@unprimdn.ac.id)

**Abstract.** *An export company that builds swallow nests and aims to maintain operational competitiveness, PT. Ori Ginalnest Indonesia, was driven to conduct this study by the importance of optimising staff performance. The study's overarching goal is to dissect the interplay between intrinsic drive, external work discipline, and the physical and social contexts in which employees perform. Quantitative methods based on a causal-associative framework were employed in the research. This study used a saturation sampling strategy to collect data from 80 employees. Multiple linear regression was used to analyse data collected from a questionnaire. Motivation and work discipline were shown to have no significant effect on performance according to the partial test findings. All three independent factors have a substantial impact on employee performance at the same time, as shown by an *f*-value of 39,812 which is greater than the critical *f*-value of 2.72 and a significance level of 0.000, which is less than 0.05. According to the results, the two most essential things that can boost productivity in the workplace are making the facility better and making everyone feel more comfortable.*

**Keywords:** *Employee Performance; Motivation; Organizational Cultur; Work Discipline; Work Environment.*

**Abstrak.** PT. Ori Ginalnest Indonesia, sebuah perusahaan ekspor yang memproduksi sarang burung walet dan bertujuan untuk mempertahankan daya saing operasional, terdorong untuk melakukan penelitian ini karena pentingnya mengoptimalkan kinerja staf. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis interaksi antara motivasi intrinsik, disiplin kerja eksternal, dan konteks fisik serta sosial tempat karyawan bekerja. Metode kuantitatif berdasarkan kerangka kerja kausal-asosiatif digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan strategi pengambilan sampel jenuh untuk mengumpulkan data dari 80 karyawan. Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dari kuesioner. Motivasi dan disiplin kerja terbukti tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja menurut temuan uji parsial. Ketiga faktor independen tersebut memiliki dampak substansial terhadap kinerja karyawan secara bersamaan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai *f* sebesar 39,812 yang lebih besar dari nilai *f* kritis 2,72 dan tingkat signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian, dua hal terpenting yang dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja adalah memperbaiki fasilitas dan membuat setiap orang merasa lebih nyaman.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Motivasi.

### 1. LATAR BELAKANG

Pengelolaan sumber daya manusia, termasuk pengembangan, evaluasi, dan kompensasi mereka, dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (SDM). Perencanaan, pengembangan SDM, kompensasi dan tunjangan, kesehatan dan keselamatan, serta hubungan karyawan dan buruh merupakan lima bidang utama yang membentuk sistem SDM terintegrasi. Bidang-bidang ini sangat penting untuk pengembangan dan operasional manajemen SDM.

Didirikan pada tahun 1997, PT Ori Ginalnest Indonesia adalah eksportir sarang burung walet yang berlokasi di Medan, Sumatera Utara. Perusahaan ini merupakan salah satu eksportir sarang burung walet resmi Indonesia ke Tiongkok. Optimalisasi kinerja pada PT. Ori Ginalnest Indonesia menjadi fokus utama dalam mempertahankan daya saing perusahaan. Peneliti

mengamati terdapat beberapa peluang untuk meningkatkan efisiensi target penjualan melalui penguatan aspek Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Motivasi merupakan suatu dorongan internal yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. Pada PT. Ori Ginalnest Indonesia, pengaruh motivasi menjadi penting guna menjaga stabilitas sumber daya manusia, dengan adanya dinamika tingkat *turnover* karyawan yang fluktuatif yang mengindikasikan perlunya strategi kebijakan yang lebih mendalam.

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang menentukan kinerja dan keberhasilan suatu organisasi. Berdasarkan pengamatan awal di PT. Ori Ginalnest Indonesia, sinkronisasi antara waktu penyelesaian tugas dengan target harian masih perlu ditingkatkan agar lebih konsisten. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap pola kedisiplinan agar kontribusi karyawan terhadap target perusahaan dapat lebih optimal. Segala faktor yang dapat memengaruhi cara seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja. Produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Berdasarkan hasil pengamatan, aspek pencahayaan di area produksi merupakan salah satu elemen yang dapat dioptimalisasi lebih lanjut. Penataan pencahayaan yang lebih presisi diharapkan dapat meminimalisir risiko kelelahan mata serta menjaga tingkat akurasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ori Ginalnest Indonesia”.

## **2. METODE PENELITIAN**

Peneliti menguji ide- ide mereka dengan mengumpulkan data menggunakan alat ukur dan menganalisisnya secara statistik. Penelitian ini berupaya menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel, berdasarkan perspektif Sugiyono (2019:65). Secara khusus, hubungan sebab- akibat digunakan untuk menunjukkan bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen secara kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di cabang PT. Ori Ginalnest Indonesia yang berlokasi di Jln Bhayangkara No 525 A. Penelitian ini diharapkan selesai pada Mei 2026, setelah dimulai pada Maret 2025. Jumlah karyawan dalam penelitian ini adalah 80 orang, dan semuanya adalah pekerja perusahaan. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa pendekatan ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel untuk penelitian. Delapan puluh karyawan membentuk sampel untuk penelitian ini. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Tiga variabel independen dan satu variabel dependen membentuk model penelitian ini. Regresi linier berganda digunakan dalam pengujian hipotesis untuk menentukan seberapa besar faktor-faktor independen ini memengaruhi variabel dependen, baik

secara parsial maupun simultan (Ghozali, 2021:145). Teknik analisis data penelitian ini menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	80	24	35	30.32	3.528
Disiplin Kerja	80	26	40	33.55	3.162
Lingkungan Kerja	80	16	30	23.96	3.473
Kinerja Karyawan	80	10	20	16.10	2.411
Valid N (listwise)	80				

**Gambar 1.** Analisis Statistik Deskriptif

Sumber : Hasil Olah SPSS 26

Dari 80 orang mengisi survei yang merupakan bagian dari penelitian ini, menurut Gambar 1 yang dianalisis menggunakan SPSS 26. Variabel motivasi berkisar antara 24 hingga 35, dengan rata-rata 30,32 dan standar deviasi 3,528. Rentang nilai untuk variabel disiplin kerja adalah 26 hingga 40, dengan rata-rata 33,55 dan standar deviasi 3,162. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai berkisar antara 16 hingga 30, rata-rata 23,96 dan standar deviasi 3,473. Sementara itu, variabel kinerja karyawan berkisar antara 10 hingga 20, dengan rata-rata 16,10 dan standar deviasi 2,411. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dimiliki responden cenderung cukup baik sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

#### Uji Validitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Motivasi	X1.1	0,446	0,009	Valid
		X1.2	0,780	0,000	Valid
		X1.3	0,706	0,000	Valid
		X1.4	0,705	0,000	Valid
		X1.5	0,706	0,000	Valid
		X1.6	0,699	0,000	Valid
		X1.7	0,704	0,000	Valid
		X1.8	0,802	0,000	Valid
2	Disiplin Kerja	X2.1	0,699	0,000	Valid
		X2.2	0,834	0,000	Valid
		X2.3	0,829	0,000	Valid
		X2.4	0,744	0,000	Valid
		X2.5	0,824	0,000	Valid

	X2.6	0,745	0,000	Valid
	X2.7	0,838	0,000	Valid
	X2.8	0,887	0,000	Valid
	X3.1	0,595	0,001	Valid
	X3.2	0,754	0,000	Valid
3	Lingkungan Kerja	X3.3	0,860	Valid
	X3.4	0,849	0,000	Valid
	X3.5	0,775	0,000	Valid
	X3.6	0,784	0,000	Valid
	Y1.1	0,773	0,000	Valid
4	Kinerja Karyawan	Y1.2	0,842	Valid
	Y1.3	0,842	0,000	Valid
	Y1.4	0,781	0,000	Valid

Pada uji validitas yang dilakukan memiliki nilai lebih besar dari persamaan  $r$  tabel (0,3610) dengan tingkat signfikansi kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Motivasi	0,848	8	Reliabel
Disiplin Kerja	0,919	8	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,858	6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,824	4	Reliabel

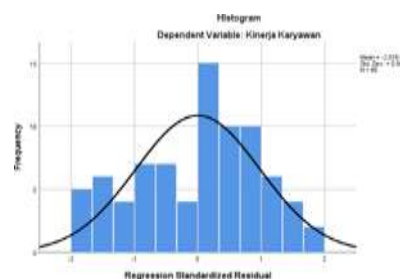
Sumber : Hasil Olah SPSS 26

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam setiap variabel dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

#### Uji Asumsi Klasik

##### (Uji Normalitas)

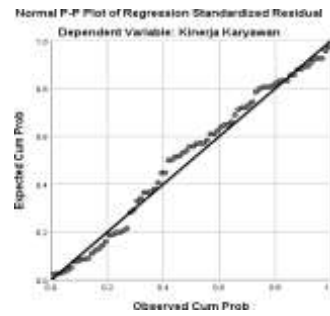
Uji normalitas dijelaskan menggunakan grafik *histogram* dan grafik *normal p-plot*.



**Gambar 2.** Grafik Histogram

Sumber : Hasil Olah SPSS 26

Pola distribusi data membentuk kurva menyerupai lonceng, seperti yang ditunjukkan pada grafik histogram. Hal ini menunjukkan bahwa data residual menyebar secara normal.



**Gambar 3.** Grafik Normal P-P Plot

Titik-titik data pada grafik menyebar di sekitar garis diagonal dan sejajar dengan arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50345473
Most Extreme Differences	Absolute	.036
	Positive	.034
	Negative	-.038
Test Statistic		.036
Asymp. Sig. (2-tailed)		.198 <sup>c</sup>

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

**Gambar 4.** Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

Sumber : Hasil Olah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,198 lebih besar dari tingkat signifikan 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**(Uji Multikolinearitas)**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.271	2.365		.960	.340		
	Motivasi	-.052	.049	-.077	-1.059	.293	.980	1.020
	Disiplin Kerja	.161	.103	.211	1.571	.120	.283	3.535
	Lingkungan Kerja	.418	.094	.602	4.462	.000	.281	3.555

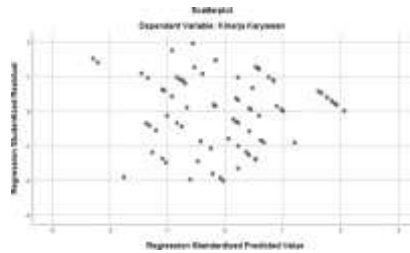
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Gambar 5.** Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber : Hasil Olah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian, setiap variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Toleransi lebih besar dari 0,10. Model regresi penelitian ini tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas.

**(Uji Heteroskedastisitas)**



**Gambar 6.** Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot  
Sumber : Hasil Olah SPSS 26

Titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada gejala heterokedastisitas.

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.869	1.206		4.036	.000
	Motivasi	-.030	.025	-.128	-1.206	.232
	Disiplin Kerja	-.047	.052	-.178	-.901	.370
	Lingkungan Kerja	-.047	.048	-.195	-.982	.329

a. Dependent Variable: ABS\_RES

**Gambar 7.** Hasil Uji Heterokedastisitas Dengan Glejser  
Sumber : Hasil Olah SPSS 26

Hasil uji glejser menunjukkan bahwa semua nilai signifikansi pada setiap variabel lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas dan siap untuk analisis lebih lanjut.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.271	2.365		.960	.340
	Motivasi	-.052	.049	-.077	-1.059	.293
	Disiplin Kerja	.161	.103	.211	1.571	.120
	Lingkungan Kerja	.418	.094	.602	4.462	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Gambar 8.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Sumber : Hasil Olah SPSS 26

$$Y = a - b1.X_1 + b2.X_2 + b3.X_3 + e \quad \dots\dots\dots(i)$$

$$Y = 2,271 - 0,052X_1 + 0,161X_2 + 0,418X_3 + 0 \dots\dots\dots(ii)$$

Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Konstanta (a) sebesar 2,271 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa jika ketiga variabel independen motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja nilainya 0 maka hasil kinerja karyawan akan menjadi 2,271, 2) Nilai koefisien motivasi sebesar -0,052 menunjukkan hubungan negatif. Artinya setiap peningkatan satu satuan motivasi, maka kinerja karyawan diprediksi akan mengalami penurunan sebesar -0,052. Tanda minus menunjukkan hubungan yang berlawanan arah, 3) Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,161 menunjukkan hubungan yang baik. Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,161 untuk setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja, 4) Dengan nilai 0,418 koefisien lingkungan kerja menunjukkan hubungan positif. Ini berarti setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan membuat kinerja karyawan meningkat sebesar 0,418.

### **Koefisien Determinasi Hipotesis**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 <sup>a</sup>	.611	.596	1.533

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

### **Gambar 9. Hasil Koefisien Determinasi**

Sumber : Hasil Olah SPSS 26

Dengan nilai dari *Adjusted R Square* sebesar 0,596 atau 59,6% dari variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel utama yang diteliti sedangkan sisanya sebesar 40,4% (100% - 59,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti gaji, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan variabel lainnya.

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.630	3	93.543	39.812	.000 <sup>b</sup>
	Residual	178.570	76	2.350		
	Total	459.200	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

### **Gambar 10. Uji Simultan (Uji F)**

Sumber : Hasil Olah SPSS 26

Nilai signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$ , seperti yang ditunjukkan pada Gambar 3.12 dan nilai  $f_{hitung}$  adalah 39,812, yang lebih besar dari nilai  $f_{tabel}$  sebesar 2,72. Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini membuktikan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai peran besar dalam menentukan seberapa baik suatu organisasi

menjalankan pekerjaannya.

### Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.271	2.365		.960	.340
	Motivasi	-.052	.049	-.077	-1.059	.293
	Disiplin Kerja	.161	.103	.211	1.571	.120
	Lingkungan Kerja	.418	.094	.602	4.462	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Gambar 11.** Uji Parsial (Uji T)

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dengan nilai tabel adalah sebesar 1,992. Maka penjelasan dari uji ini sebagai berikut :1) Motivasi memiliki nilai thitung -1,059 kurang dari nilai ttabel 1,992 dan nilai signifikansi 0,293 > 0,05, maka motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, 2) Disiplin Kerja memiliki nilai thitung 1,571 kurang dari ttabel 1,992 dan nilai signifikansi 0,120 > 0,05 maka disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, 3) Lingkungan kerja memiliki nilai thitung 4,462 lebih besar dari ttabel 1,992 dan nilai signifikasinya 0,000 < 0,05. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai thitung sebesar -1,059 < ttabel 1,992 dan nilai signifikansi 0,293 > 0,05, penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teori, motivasi adalah faktor pendorong yang dapat meningkatkan kinerja individu. Namun, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak selalu menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya motivasi tidak memiliki pengaruh langsung pada peningkatan kinerja. Hal ini dapat terjadi karena adanya faktor lain seperti lingkungan kerja, sistem kerja atau kebijakan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi tidak selalu diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Selain itu penelitian Herawati dan Ernawati (2020) juga menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan nilai thitung  $1,571 < t_{tabel} 1,992$  dan nilai signifikansi  $0,120 > 0,05$ , hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teori, disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab pekerjaan. Namun dalam hasil penelitian ini disiplin kerja bukanlah komponen utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena adanya aspek lain yang lebih dominan seperti gaya kepemimpinan organisasi, sistem pengawasan serta penerapan sanksi dan reward dalam organisasi. Faktor – faktor tersebut dapat lebih mempengaruhi perilaku kerja karyawan dibandingkan dengan tingkat disiplin itu sendiri. Penelitian ini mempunyai hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari dan Afifah (2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi)” disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradipta dan Suhermin (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dilihat dari nilai thitung  $4,462 > t_{tabel} 1,992$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan temuan ini, menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Suasana kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis serta fasilitas yang memadai maupun mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat hasil studi sebelumnya yang dilakukan oleh Badriyah dkk. (2022) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Teamwork Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan. Secara parsial, motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat dilihat dari nilai thitung sebesar  $-1,059 < t_{tabel} 1,992$  dan nilai signifikansi  $0,293 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel selain motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja. Selanjutnya, disiplin kerja secara parsial juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai thitung  $1,571 < t_{tabel} 1,992$  dan nilai signifikansi  $0,120 > 0,05$ , sehingga ada faktor lain yang lebih penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai thitung  $4,462 > t_{tabel} 1,992$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa terciptanya suasana kerja yang harmonis serta fasilitas yang memadai akan meningkatkan kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh thitung  $39,812 > f_{tabel} 2,72$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

#### DAFTAR REFERENSI

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dianti, R. C., & Dianti, R. C. (2024). Pengaruh pressure, opportunity, dan rationalization terhadap perilaku kecurangan akademik yang dilakukan oleh mahasiswa akuntansi pada perkuliahan online. *Volume 2*(Nomor 4), 607–619. <https://doi.org/10.25139/sacr.v2i4.8564>
- Elisabeth Simangunsong, L. S. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Cu Pardomuan Dolok Sanggul. *Volume 23*(Nomor 2), September 2023.
- Elvin Suka Adil Zebua, E. T. (2022). Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Nias. *Vol. 10*(No. 4), 1417–1435.
- Ety Puput Rahayu, D. U. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Vol. 10*(No. 3). <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi ed.). Bumi Aksara.
- Heny Herawati, D. E. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Vol. 2*(No. 2), Juni 2020. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i01.922>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Volume 5*(No. 1), Maret 2021. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>

- Jijah Hilyatul Ajijah, E. S. (2021). Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja perangkat desa. *Vol. 13*(2), 232–236.
- Jilhansyah Ani, B. L. (2021). Pengaruh citra merek, promosi dan kualitas layanan terhadap keputusan pembelian konsumen pada e-commerce Tokopedia di Kota Manado. *Vol. 9*(No. 2), 663–674. <https://doi.org/10.46806/jm.v9i2.663>
- Khauzar, M. S. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kutai Timur. *Volume 19*(No. 2), Oktober 2023. <https://doi.org/10.46964/eksis.v19i2.600>
- Khoifatul Badriyah, E. S. (2022). Pengaruh kompetensi, teamwork, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri. *Vol. 4*(No. 3), 36–54. <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.389>
- Luthfi Umamul Husna, B. P. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Vol. 2*(No. 2), Juni 2024, 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Luthans, F. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). McGraw-Hill Education. <https://doi.org/10.1108/978-1-64802-127-5>
- Moh. Wisnu Fajar, A. S. (2026). Pengaruh brand image, content marketing dan customer engagement terhadap keputusan pembelian pada aplikasi TikTok Shop. *Vol. 4*(No. 4), 2026. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5630>
- Natasya Dwi Lestari, Y. H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Crown Pratama, Jakarta Barat. *Vol. 2*(No. 2), 2024. <https://doi.org/10.70429/jpema.v2i2.136>
- Radytia Novian Pradipta, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Vol. 9*(No. 7), 2020.
- Rahayu, E. P. (n.d.). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Vol.*
- Risma Eka Desiyani, U. W. (2025). Pengaruh keterampilan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Pandeglang. *Vol. 17*(No. 1), 2025. <https://doi.org/10.55598/jmk.v17i1.24>
- Rosalind Cahya Dianti, A. E. (2024). Pengaruh pressure, opportunity, dan rationalization terhadap perilaku kecurangan akademik yang dilakukan oleh mahasiswa akuntansi pada perkuliahan online. *Volume 2*(Nomor 4), 607–619. <https://doi.org/10.25139/sacr.v2i4.8564>
- Sri Lestari, D. A. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. *Vol. 3*(No. 2), 2020. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i01.937>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tasya Salsabila Vahra, Y. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Usaha Yekapepe Surabaya. *Vol. 12*(No. 1), 2023. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i1.423>