

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POCA GROUP

Mutiara Rofingi ^{1*}; Sri Rusiyati ²

Program Studi Manajemen dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis^{1,2}

Universitas Nusa Mandiri, Jakarta, Indonesia^{1,2}

[www.nusamandiri.ac.id^{1,2}](http://www.nusamandiri.ac.id)

mutiararofingi8@gmail.com^{1*}, sri.siq@nusamandiri.ac.id²

(*) Corresponding Author



Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi-NonKomersial 4.0 Internasional.

Abstract— This study aims to determine the effect of work motivation, work environment, and work discipline on employee performance at PT. Poca Group. Employee performance is a crucial factor in achieving company goals, making it essential to identify the factors that influence it. This research uses a quantitative approach with a survey method, distributing questionnaires to 47 employees of PT. Poca Group. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25. The results show that partially, work motivation, work environment, and work discipline each have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these three variables also have a significant impact on performance. This proves that enhancing motivation, creating a supportive work environment, and maintaining strong discipline collectively contribute to optimal employee performance. This research provides practical implications for company management in developing strategies to improve employee performance through better human resource practices and workplace policies. By understanding the importance of these factors, companies can design more effective policies to create a productive work atmosphere and support the achievement of organizational goals. This study is expected to serve as a reference for future managerial decisions and research in human resource management.

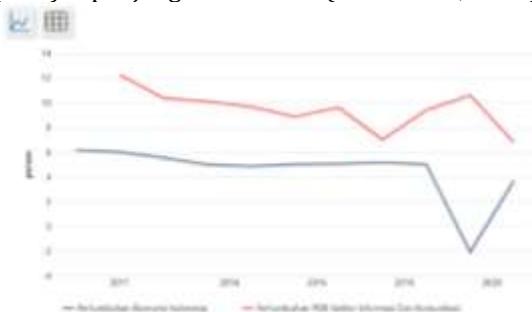
Keywords: Work Motivation, Work Environment, Work Discipline, and Employee Performance

Abstrak— Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Poca Group. Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam keberhasilan perusahaan, sehingga penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 47 karyawan PT. Poca Group. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan motivasi, lingkungan yang mendukung, dan disiplin kerja yang tinggi secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pemberian sistem kerja dan pengelolaan sumber daya manusia. Dengan memahami pentingnya ketiga faktor tersebut, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengambilan keputusan manajerial maupun penelitian lanjutan di bidang manajemen sumber daya manusia.

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

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi telah mentransformasi industri telekomunikasi hal ini menjadikan industri telekomunikasi Indonesia adalah salah satu yang mengalami perkembangan paling pesat di asia. Dimana menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), sektor komunikasi dan informasi berkontribusi Rp 748,75 triliun terhadap produk domestik bruto (PDB) sepanjang tahun 2021 (Kusnandar, 2022).



Sumber: Kusnandar, 2022

Gambar 1. Pertumbuhan Sektor Informasi dan Komunikasi terhadap PDB Nasional (2011-2021)

Perkembangan ini memberikan peluang yang sangat baik bagi perusahaan telekomunikasi untuk berkembang dan memberikan dampak positif bagi perekonomian Indonesia dengan tetap memperhatikan kebutuhan dan keamanan pengguna (Vendhitya, 2023).

Dengan berkembangnya teknologi dan komunikasi, perusahaan dapat bersaing di kanca global, salah satunya didukung oleh sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas. Karyawan merupakan aset perusahaan yang berperan signifikan untuk pengembangan sebuah usaha, karyawan juga berpengaruh pada citra jenama dari sebuah merek usaha (Persiana, 2023). Oleh karena itu, perusahaan memerlukan karyawan yang berkinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja juga merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seseorang dalam suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang tinggi akan membuat seseorang mempunyai semangat untuk bekerja keras demi tercapainya suatu tujuan sehingga produktifitas seseorang tersebut akan meningkat (Rahayu & Dahlia, 2023). Motivasi yang tinggi akan menciptakan energi positif yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh inisiatif dan komitmen. Baik motivasi intrinsik maupun

ekstrinsik dapat meningkatkan kinerja jika dikelola dengan baik oleh perusahaan.

Selain motivasi kerja, ada lingkungan kerja dalam suatu organisasi swasta ataupun pemerintah sangat penting untuk mendapat perhatian. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap aktivitas para pegawai dalam melaksanakan tugas (Tinggi et al., 2022). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung secara fisik maupun psikologis akan memberikan pengaruh besar terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat stres, memperkuat hubungan antar karyawan, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis.

Faktor berikutnya disiplin kerja, setiap perusahaan pasti selalu menginginkan kinerja karyawan yang berdisiplin tinggi serta penuh tanggung jawab dalam bekerja. Disiplin dalam bekerja juga telah ditetapkan oleh perusahaan. Dimana karyawan tersebut harus melaksanakan standar kerja dengan baik, berpakaian rapi dalam bekerja, tidak mangkir dalam bekerja dan tertib dalam masuk kerja. Masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan ketepatan datang ke tempat kerja, serta masih ada karyawan yang pulang lebih awal, dan karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keternagan sehingga mengindikasikan tingkat disiplin kerja karyawan PT. Poca Group belum tercipta secara optimal (Rayyan et al., 2021).

Berdasarkan uraian di atas, penting untuk dilakukan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Poca Group. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

BAHAN DAN METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif analisis dengan teknik pengumpulan data dengan menyebarluaskan kuisioner kepada karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diambil dengan metode menyebarluaskan kuisioner kepada seluruh karyawan PT Poca Jaringan Solusi. Responden mengisi kuisioner yang disebarluaskan

menggunakan Google Form yang kemudian diolah data menggunakan alat uji statistik SPSS 25. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan staf kantor PT Poca Jaringan Solusi yang berjumlah 47 orang.

Penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling dengan teknik total sampel. Teknik non-probability sampling adalah metode yang mengambil sampel seluruh objek dalam suatu populasi. Metode total sampling merupakan metode pengambilan sampel yang mengesektraksi jumlah sampel sesuai dengan populasi. Sampel digabungkan karena populasinya kurang dari 100 orang dan seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Penelitian ini dilakukan di PT. Poca Group Jl. BDN II No. 73 RT. 8 / RW. 13, Cilandak Bar., Kec. Cilandak, Kota Jakarta Selatan 12430. Penelitian ini dilaksanakan ± 3 bulan, pada bulan April sampai dengan Juni 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Poca Group.

Hipotesis

- H₁** Diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Poca Group
- H₂** Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Poca Group
- H₃** Diduga terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Poca Group
- H₄** Diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Poca Group

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk menguji apakah kuesioner yang disampaikan kepada responden valid atau tidak. Uji validitas dapat dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% ($n = \text{jumlah responden} - 2$). Dalam penelitian ini, nilai $r_{tabel} = 0,288$, sehingga seluruh item dengan r_{hitung} lebih besar dari 0,288. Perhitungan dilakukan melalui SPSS, dan hasil dari uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,437	0,288	Valid
X1.2	0,575	0,288	Valid
X1.3	0,740	0,288	Valid

X1.4	0,772	0,288	Valid
X1.5	0,612	0,288	Valid
X1.6	0,723	0,288	Valid
X1.7	0,675	0,288	Valid
X1.8	0,627	0,288	Valid
X1.9	0,717	0,288	Valid
X1.10	0,726	0,288	Valid
X1.11	0,568	0,288	Valid
X1.12	0,462	0,288	Valid

Sumber: *Data Hasil Olah SPSS Versi 25*

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa nilai validitas masing-masing indikator Motivasi Kerja dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,532	0,288	Valid
X2.2	0,573	0,288	Valid
X2.3	0,799	0,288	Valid
X2.4	0,636	0,288	Valid
X2.5	0,536	0,288	Valid
X2.6	0,594	0,288	Valid
X2.7	0,719	0,288	Valid
X2.8	0,462	0,288	Valid
X2.9	0,604	0,288	Valid
X2.10	0,554	0,288	Valid
X2.11	0,549	0,288	Valid
X2.12	0,705	0,288	Valid

Sumber: *Data Hasil Olah SPSS Versi 25*

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa nilai validitas masing-masing indikator Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X3.1	0,408	0,288	Valid
X3.2	0,603	0,288	Valid
X3.3	0,618	0,288	Valid
X3.4	0,597	0,288	Valid
X3.5	0,649	0,288	Valid
X3.6	0,529	0,288	Valid
X3.7	0,557	0,288	Valid
X3.8	0,585	0,288	Valid
X3.9	0,655	0,288	Valid
X3.10	0,698	0,288	Valid
X3.11	0,596	0,288	Valid
X3.12	0,547	0,288	Valid

Sumber: *Data Hasil Olah SPSS Versi 25*

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa nilai validitas masing-masing indikator Disiplin Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,714	0,288	Valid
Y.2	0,681	0,288	Valid

Y.3	0,718	0,288	Valid
Y.4	0,653	0,288	Valid
Y.5	0,558	0,288	Valid
Y.6	0,563	0,288	Valid
Y.7	0,576	0,288	Valid
Y.8	0,716	0,288	Valid
Y.9	0,414	0,288	Valid
Y.10	0,511	0,288	Valid
Y.11	0,534	0,288	Valid
Y.12	0,580	0,288	Valid

Sumber: Data Hasil Olah SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa nilai validitas masing-masing indikator Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk menilai tingkat konsistensi dari kuesioner yang digunakan oleh peneliti, sehingga instrumen tersebut dapat diandalkan dalam mengukur variabel penelitian, meskipun pengukuran dilakukan berulang kali dengan menggunakan kuesioner yang sama (Al Hakim et al., 2021).

Standar minimum yang dapat diterima untuk menemukan reliabilitas kuesioner adalah Cronbach's Alpha $> 0,60$. Dengan demikian berikut hasil Uji Reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,865	Reliabel
X2	0,842	Reliabel
X3	0,820	Reliabel
Y	0,836	Reliabel

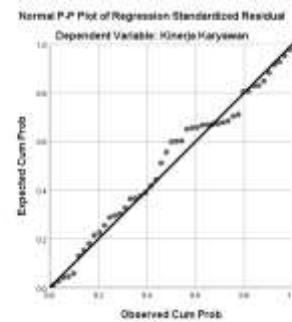
Sumber: Data Hasil Olah SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kiner Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan masing-masing variabel yang memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,600$.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah prosedur yang digunakan untuk menentukan apakah data berasal dari populasi dengan distribusi normal atau mengikuti pola sebaran normal. Distribusi normal memiliki karakteristik simestrik, di mana nilai modus, mean, dan median berasal pada pusat distribusi (Sonjaya et al., 2025).

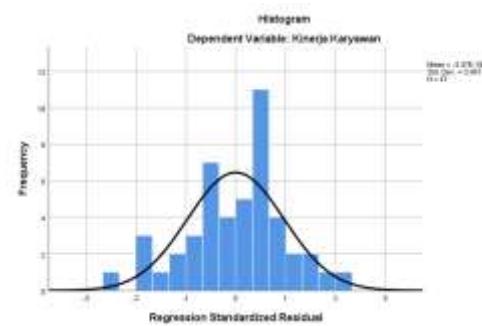
Dalam uji normalitas terdapat 3 metode pengujian, sebagai berikut:



Sumber: Data Hasil Olah SPSS Versi 25

Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas Metode P-Plot

Uji normalitas berdasarkan grafik P-P Plot menunjukkan bahwa Titik-titik pada grafik sebagian besar berada di sekitar garis diagonal (garis ideal distribusi normal). Dengan demikian, model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas residual, yang merupakan salah satu syarat penting dalam analisis regresi linear klasik.



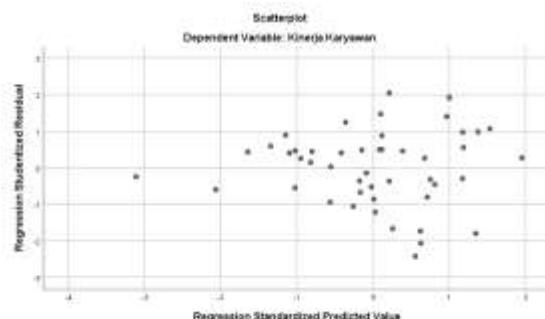
Sumber: Data Hasil Olah SPSS Versi 25

Gambar 3. Hasil Pengujian Normalitas Histogram

Histogram menunjukkan bahwa sebaran residual terstandarisasi membentuk pola menyerupai kurva normal (lonceng), dengan sebagian besar data berada di sekitar nilai nol. Garis lengkung hitam yang mengikuti pola histogram mendukung asumsi normalitas. Dengan mean mendekati nol dan penyebaran yang simetris, dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika varians residual konsisten atau sama antar pengamatan, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika variansnya berbeda, kondisi tersebut disebut heteroskedastisitas (Arisandi, 2022).



Sumber: Data Hasil Olah SPSS Versi 25

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil scatterplot, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, karena pola penyebaran residual acak dan menyebar merata di seluruh rentang nilai prediksi.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kondisi di mana terdapat hubungan linear yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi. Sebuah model regresi dianggap mengalami multikolinearitas apabila terdapat keterkaitan linear yang kuat di antara sebagian atau seluruh variabel independennya (Mardiatmoko, 2020).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	.422	2.369
X2	.459	2.179
X3	.863	1.159

Sumber: Data Hasil Olah SPSS Versi 25

Diketahui bahwa nilai Tolerance untuk semua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen (Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja) dalam model regresi, sehingga model layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil output Regresi Linier Berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ antara Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X3), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error

	B	Std. Error	t	Sig.
1 (Constant)	-2130.56	4708.41	-.453	.65
Motivasi Kerja	.300	.144	2.08	.04
Lingkungan Kerja	.137	.135	1.01	.31
Disiplin Kerja	.560	.109	.513	.00

Sumber: Data Hasil Olah SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = -2130.566 + 0,300X_1 + 0,137X_2 + 0,560X_3$.

Nilai konstanta sebesar -2130,566 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan bernilai -2130,566. Nilai ini bersifat matematis semata karena secara nyata kinerja karyawan tidak mungkin negatif. Selain itu, nilai signifikansi konstanta sebesar 0,653 ($>0,05$) menunjukkan bahwa konstanta tidak berpengaruh signifikan terhadap model regresi. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.300 dengan nilai Sig. = 0.043 (< 0.05), yang berarti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai Beta (0.306) menunjukkan kontribusi relatifnya yang cukup kuat.
2. Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.137 dengan nilai Sig. = 0.314 (> 0.05), yang berarti variabel ini tidak signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam model ini.
3. Disiplin Kerja memiliki koefisien tertinggi yaitu 0.560, dengan nilai Sig. = 0.000 yang sangat signifikan. Nilai Beta (0.526) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan dua variabel lainnya.

Kolom VIF (Variance Inflation Factor), semua nilai berada di bawah 10 (dan toleransi di atas 0.1), menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Secara keseluruhan, model regresi ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan. Di antara semua variabel, Disiplin Kerja memberikan kontribusi paling besar terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan, sehingga harus diujikan kebenarannya secara empiris. Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji t secara parsial dan uji F secara simultan (Wardani & Permatasari, 2022).

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung $>$ t tabel atau $p \text{ value} < \text{sig.} 0,05$. Hasil uji hipotesis parsial sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients				
	Std.	B	Error	t	Sig.
1 Constant	-	2130,566	4708,414	-.453	.653
X1	.300	.144	.2086	.043	
X2	.137	.135	1,019	.314	
X3	.560	.109	.5137	.000	

Sumber: Data Hasil Olah SPSS Versi 25

Dengan demikian, berdasarkan hasil uji t, hipotesis diterima untuk variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, karena keduanya berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, hipotesis ditolak untuk variabel Lingkungan Kerja, karena tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Untuk Pengujian pengaruh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Poca Group dilakukan dengan uji statistic F (Uji Simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai Fhitung dengan Ftabel.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Model	F	Sig.
Regression	22,472	.000b
Residual		
Total		

Sumber: Data Hasil Olah SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji F yang ditampilkan dalam tabel ANOVA, diketahui bahwa nilai Fhitung $>$ Ftabel atau ($22,472 > 3,200$) hal ini juga diperkuat dengan $p \text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara

statistik. Artinya, secara simultan variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, ketiga variabel independen tersebut layak dimasukkan dalam model karena memberikan kontribusi terhadap perubahan variabel dependen secara keseluruhan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besar prosentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan variabel independen (X). Koefisien Determinasi (R^2) berdasarkan perhitungan SPSS versi 26 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.781 ^a	.611	.583

Berdasarkan output tabel Model Summary tersebut, nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,611. Ini berarti bahwa sebesar 61,1% variabilitas dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang digunakan dalam model, yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja.

Dengan kata lain, ketiga variabel independen ini secara bersama-sama mampu menjelaskan 61,1% perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan. Sedangkan sisanya, yaitu 38,9%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,583 juga menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model, model masih cukup kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, baik yang berasal dari dalam diri sendiri maupun yang dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti penghargaan dan pengakuan dari perusahaan, maka semakin besar pula semangat dan dorongan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen, bertanggung jawab, serta berusaha memberikan kontribusi maksimal terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus menciptakan lingkungan yang dapat memelihara dan meningkatkan motivasi kerja setiap individu, misalnya melalui

pemberian apresiasi, insentif, kesempatan pengembangan diri, dan dukungan yang berkelanjutan.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif, namun belum signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, meskipun lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta didukung hubungan yang harmonis antar rekan kerja maupun dengan atasan dapat membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif, namun pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja belum terlalu dominan dibandingkan variabel lainnya. Kondisi ini dapat terjadi apabila aspek-aspek lain seperti motivasi dan disiplin lebih berperan besar dalam membentuk kinerja. Namun demikian, tetap penting bagi perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, karena lingkungan yang baik dapat mendukung terciptanya kesejahteraan dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan karyawan—seperti kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, kehadiran tepat waktu, tanggung jawab atas pekerjaan, serta inisiatif dalam menyelesaikan tugas—semakin tinggi pula kualitas dan produktivitas kerja mereka. Disiplin menjadi cerminan komitmen serta etos kerja yang baik, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian target dan efisiensi operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menanamkan nilai-nilai kedisiplinan secara konsisten melalui sosialisasi aturan, pemberian sanksi dan penghargaan yang proporsional, serta pembinaan berkelanjutan.

Hasil penelitian secara simultan, ketiga variabel yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa ketiga faktor tersebut saling melengkapi dan secara kolektif dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Kombinasi dari motivasi yang kuat, lingkungan kerja yang mendukung, serta kedisiplinan yang tinggi menciptakan fondasi yang solid dalam meningkatkan produktivitas, tanggung jawab, dan kualitas hasil kerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa perusahaan tidak dapat hanya berfokus pada satu aspek saja, tetapi perlu mengelola ketiga faktor secara seimbang untuk mencapai hasil yang maksimal.

REFERENSI

- Kusnadar, V. B. (2022). Sektor Informasi dan Komunikasi Tetap Tumbuh di Tengah Pandemi Covid-19. Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/datapublic/2022/02/16/sektor-informasi-dan-komunikasi-tetap-tumbuh-di-tengah-pandemi-covid-19>.
- Vendhitya, M. (2023). Tren Perkembangan Teknologi dan Komunikasi di Indonesia. Marketeers.Com.
- Persiana, G. (2023). Ketika Karyawan Jadi Aset Perusahaan untuk Berkembang Pesat
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Jesya, 6(1), 370–386.
- Tinggi, S., Ekonomi, I., Sibolga, A.-W., & Madjidu, A. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Semangat Kerja serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah.
- Rayyan, A., Paryanti, A. B., Dirgantara, U., & Suryadarma, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. In JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen (Vol. 2, Issue 1).
- Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi. FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan), 4(4), 263. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7249>
- Sonjaya, R. P., Rahma Aliyya, F., Naufal, S., & Nursalman, M. (2025). Pengujian Prasyarat Analisis Data Nilai Kelas: Uji Normalitas dan Uji Homogenitas.
- Arisandi, B. (2022). Pengaruh Sektor Pariwisata terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Sumbawa. Journal of Finance and Business Digital, 1(3), 171–182. <https://doi.org/10.55927/jfdb.v1i3.1183>
- Mardiatmoko, G. (2020). The Importance of the Classical Assumption Test in Multiple Linear Regression Analysis (A Case Study of the Preparation of the Allometric Equation of Young Walnuts). Barekeng, 14(3).

