

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AROMAKUE INVESTANIAGA BERSAMA**

**Ni Kadek Sukma Handayani <sup>1</sup>, I Gst. Ngr Bagus Gunadi <sup>2</sup>, Agus Wahyudi  
Salasa Gama <sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar  
[handayanisukma04@gmail.com](mailto:handayanisukma04@gmail.com)

### ***ABSTRACT***

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan factor yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan didalam organisasi tersebut. Perusahaan apapun bentuk dan jenisnya dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan. Mengingat begitu pentingnya sumber daya manusia yang dimiliki diharapkan perusahaan mampu dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan SDM sehingga berfungsi secara efisien, efektif dan produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan pada PT. Aromakue Investaniaga Bersama yang berjumlah sebanyak 40 orang karyawan. Pengambilan sampel penelitian menggunakan metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi. Hasil penelitian menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci :** Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

### **PENDAHULUAN**

Suatu organisasi akan mampu berkembang dengan baik apabila bisa mengelola sumber daya yang ada di dalamnya, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan factor yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan didalam organisasi tersebut. Perusahaan apapun bentuk dan jenisnya dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan. Menurut Hustia (2020) kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada didalam perusahaan. Menurut Sudjatmoko & Rusilowati (2022) yang mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Kinerja karyawan dalam penelitian ini diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Kinerja mempunyai hubungan dengan motivasi, dimana motivasi merupakan suatu konsep yang kita gunakan jika menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja berada dalam individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku serta untuk

menjelaskan perbedaan dalam intensitas perilaku dimana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil motivasi yang kuat.

Selain motivasi kerja, variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin adalah sifat kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Disiplin karyawan sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya disiplin kerja peraturan atau ketetapan yang ada pada organisasi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin yang buruk. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sebaliknya disiplin yang buruk akan menghambat pencapaian target yang ditentukan

Selain motivasi kerja dan disiplin kerja, variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja perusahaan, supaya karyawan dapat bekerja dengan nyaman sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, lantai yang miring, sirkulasi udara yang baik dan lain-lain. Lingkungan kerja yang menyenangkan seperti kondisi pabrik, hubungan karyawan yang harmonis, kepemimpinan yang baik, sirkulasi udara yang baik akan menimbulkan perasaan nyaman dan puas pada karyawan itu sendiri.

PT. Aromakue Investaniaga Bersama merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang retail perlengkapan bahan kue, yang berlokasi di Jalan Kresna Nomor 87 A Bangli. PT. Aromakue Investaniaga Bersama memiliki 40 orang karyawan, dan saat ini sudah memiliki 8 cabang yang tersebar di 3 kabupaten yaitu: Denpasar, Gianyar, dan Bangli. Berdasarkan pengamatan dan observasi awal yang peneliti lakukan pada PT. Aromakue Investaniaga Bersama dimana terdapat fenomena yang terkait dengan kinerja karyawan yang belum maksimal yang Dimana pada tahun 2023 terjadinya fluktuatif pada angka penjualan setiap bulannya. Bahkan penjualan pada tahun 2023 yang menembus target penjualan pada bulan Juli saja. Dan berikut merupakan data laporan keuangan PT. Aromakue Investaniaga Bersama pada tahun 2023:

**Tabel 1.1**  
**Target Penjualan Dan Realisasi**  
**Penjualan PT. Aromakue Investaniaga**  
**Tahun 2023**

| Bulan    | Target Penjualan (Rp) | Realisasi Penjualan (Rp) | Persentase (%) |
|----------|-----------------------|--------------------------|----------------|
| Januari  | Rp. 3.500.000.000,-   | Rp. 3.001.271.929,-      | 85,75%         |
| Februari | Rp. 3.500.000.000,-   | Rp. 2.217.688.023,-      | 63,36%         |
| Maret    | Rp. 3.500.000.000,-   | Rp. 2.088.122.731,-      | 59,66%         |
| April    | Rp. 3.500.000.000,-   | Rp. 2.196.480.938,-      | 62,75%         |
| Mei      | Rp. 3.500.000.000,-   | Rp. 2.017.070.348,-      | 57,63%         |
| Juni     | Rp. 3.500.000.000,-   | Rp. 1.711.897.598,-      | 48,91%         |
| Juli     | Rp. 3.500.000.000,-   | Rp. 4.265.912.909,-      | 121,88%        |
| Agustus  | Rp. 3.500.000.000,-   | Rp. 3.171.909.012,-      | 90,62%         |

|              |                             |                             |               |
|--------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------|
| September    | Rp. 3.500.000.000,-         | Rp. 2.111.247.639,-         | 60,32%        |
| Oktober      | Rp. 3.500.000.000,-         | Rp. 2.230.420.813,-         | 63,72%        |
| November     | Rp. 3.500.000.000,-         | Rp. 2.201.773.249,-         | 62,90%        |
| Desember     | Rp. 3.500.000.000,-         | Rp. 2.997.403.117,-         | 85,64%        |
| <b>Total</b> | <b>Rp. 42.000.000.000,-</b> | <b>Rp. 30.211.198.306,-</b> | <b>71,93%</b> |

Sumber : PT. Aromakue Investaniaga Bersama, 2023

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan PT. Aromakue Investaniaga menetapkan target omzet bulanan sebesar Rp. 3.500.000.000,- tetapi target tersebut belum mampu tercapai oleh karyawan. Belum tercapainya target yang ditetapkan mengindikasikan kinerja karyawan PT. Aromakue Investaniaga masih belum maksimal. Sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Aromakue Investaniaga di Gianyar berusaha meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Salah satunya dengan memberikan peningkatan bagi seluruh karyawan yang disesuaikan dengan beban kerja masing-masing karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh karyawan PT. Aromakue Investaniaga Bersama diberikan gaji pokok, tunjangan kesehatan, serta biaya operasional. Untuk memotivasi karyawan bekerja lebih giat, PT. Aromakue Investaniaga Bersama memberikan kenaikan gaji pokok bagi seluruh karyawan. Sebelumnya per orang karyawan rata-rata menerima gaji pokok sebesar Rp. 1.700.000,00 kemudian setelah dinaikkan menjadi rata-rata menerima gaji pokok sebesar Rp. 1.850.000,00 jika ditambah dengan tunjangan kesehatan dan biaya operasional masing-masing karyawan menerima gaji sebesar Rp. 1.925.000,00 setiap bulan. Jika dilihat dari UMR Kabupaten Bangli tahun 2023 sebesar Rp. 2.714.000,00 maka gaji tersebut masih dibawah UMR. Hal tersebut dikeluhkan karyawan karena gaji yang diterima belum sesuai dengan UMR Kabupaten Bangli, serta karyawan merasa gaji tersebut belum sesuai dengan beban kerja yang harus dikerjakan karyawan.

Melihat pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, beberapa diantaranya sudah bekerja sejak awal berdirinya PT. Aromakue Investaniaga Bersama di Bangli. Tetapi, sebagian besar karyawan merupakan fresh graduated dari SMA/SMK yang belum memiliki pengalaman bekerja. PT. Aromakue Investaniaga Bersama lebih memilih mempekerjakan karyawan yang masih muda dikarenakan sebagai penjaga toko PT. Aromakue Investaniaga Bersama membutuhkan karyawan yang cekatan dan cepat tanggap dalam melayani pembeli. Tetapi, karena hal tersebut karyawan PT. Aromakue Investaniaga Bersama banyak yang belum memiliki pengalaman kerja yang memadai, sehingga karyawan senior harus memberikan pelatihan terlebih dahulu, dimana hal tersebut membuat kinerja karyawan kurang efisien.

Berdasarkan latar belakang dan uraian masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aromakue Investaniaga Bersama”.

## LITERATUR

### Kinerja Karyawan

Marhawati, (2022), menerangkan Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menentukan

keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja karyawan menurut Yulianto (2020) sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

### **Motivasi Kerja**

Secara etimologi kata motivasi berasal dari bahasa Inggris, yaitu “motivation”, yang artinya “daya batin” atau “dorongan”. Sehingga pengertian motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Motivasi berarti memberikan dorongan untuk menggerakkan seseorang atau menciptakan keadaan tertentu. Menurut Hasibuan (2020) motivasi kerja meliputi beberapa indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisik
2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan.
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya

### **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi karyawan
5. Etika bekerja

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana sekelompok orang bisa melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, karena tempat kerjabesar dampaknya pada produktivitas kerja (Siagian, 2019. Sedarmayanti, (2019) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Kebisingan
4. Penggunaan warna
5. Ruang yang dibutuhkan
6. Kemampuan untuk bekerja
7. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya

## **HIPOTESIS PENELITIAN**

### **Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Piantara, dkk. (2021) motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan peningkatan kinerja karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pada umumnya motivasi kerja yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi yang rendah maka kinerja karyawan juga rendah.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Kristanti & Lestari (2019), dimana hasil analisis menunjukkan secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Piantara, dkk. (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan mitra dinas koperasi dan UKM kabupaten karawang. Penelitian oleh Susanto (2019), hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi kerja pada kinerja karyawan.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Aromakue Investaniaga Bersama.

### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Leppa, dkk. (2021) disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkepentingan dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin yang buruk dapat berdampak dengan kinerja yang menurun.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kristanti & Lestari (2019), dimana hasil analisis menunjukkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Ekhsan (2019), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT syncrum.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Aromakue Investaniaga Bersama.

### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Piantara, dkk. (2021) Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas

dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Devi & Susila (2022) lingkungan kerja yang tidak mendukung dan tidak layak seperti hubungan antar sesama rekan kerja yang tidak terjalin selaras ataupun sering memiliki konflik antar sesama pekerja. Lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan yang kondusif akan menciptakan kenyamanan dan rasa aman pada karyawan itu sendiri, sehingga lingkungan kerja yang baik juga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Fanulene, dkk. (2022), dimana secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Naomi, dkk. (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Setiawan & Dewi (2019) dengan hasil pengujian variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Aromakue Investaniaga Bersama

## METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Aromakue Investaniaga Bersama yang beralamat di jalan Kresna Nomor 87A. Adapun objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Aromakue Investaniaga Bersama. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Aromakue Investaniaga Bersama sebanyak 40 orang karyawan. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu : Observasi, Wawancara, Dokumentasi, dan Kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Instrumen Penelitian, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

**Tabel 2**

**Hasil Uji Validitas Instrumen**

| Pernyataan                         | Pearson Correlation | Standar | Ket.  |
|------------------------------------|---------------------|---------|-------|
| Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )   |                     |         |       |
| X1.1                               | 0,938               | 0,30    | Valid |
| X1.2                               | 0,964               |         | Valid |
| X1.3                               | 0,938               |         | Valid |
| X1.4                               | 0,896               |         | Valid |
| Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )   |                     |         |       |
| X2.1                               | 0,955               | 0,30    | Valid |
| X2.2                               | 0,969               |         | Valid |
| X2.3                               | 0,958               |         | Valid |
| X2.4                               | 0,958               |         | Valid |
| X2.5                               | 0,930               |         | Valid |
| Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) |                     |         |       |

|                      |       |      |       |
|----------------------|-------|------|-------|
| X3.1                 | 0,905 | 0,30 | Valid |
| X3.2                 | 0,921 |      | Valid |
| X3.3                 | 0,947 |      | Valid |
| X3.4                 | 0,938 |      | Valid |
| X3.5                 | 0,969 |      | Valid |
| X3.6                 | 0,971 |      | Valid |
| X3.7                 | 0,977 |      | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) |       |      |       |
| Y.1                  | 0,973 | 0,30 | Valid |
| Y.2                  | 0,962 |      | Valid |
| Y.3                  | 0,985 |      | Valid |
| Y.4                  | 0,939 |      | Valid |
| Y.5                  | 0,955 |      | Valid |

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua nilai *Pearson Correlation* instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

| Variabel                           | Jumlah Instrumen | Cronbach's Alpha | Standar | Ket.     |
|------------------------------------|------------------|------------------|---------|----------|
| Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )   | 4                | 0,961            | 0,60    | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )   | 5                | 0,973            |         | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) | 7                | 0,980            |         | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y)               | 5                | 0,979            |         | Reliabel |

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 3 menunjukkan perhitungan masing-masing variabel nilai *Cronbach's Alpha*nya lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

## Hasil Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, digunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji f (simultan), dan uji t (parsial) diolah dengan bantuan Program *SPSS Version 25.00 for Windows*. Adapun rekapitan hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Rekapitulasi Hasil Analisis**

|                | B     | Beta  | t     | Sig.  |
|----------------|-------|-------|-------|-------|
| Konstanta      | 2,153 |       | 1,596 | 0,119 |
| Motivasi Kerja | 0,333 | 0,318 | 2,298 | 0,027 |

|                   |       |       |       |        |
|-------------------|-------|-------|-------|--------|
| Disiplin Kerja    | 0,291 | 0,328 | 2,091 | 0,044  |
| Lingkungan Kerja  | 0,232 | 0,308 | 2,068 | 0,046  |
| R                 |       |       |       | 0,896  |
| Adjusted R Square |       |       |       | 0,786  |
| F                 |       |       |       | 48,749 |
| Sig. F            |       |       |       | 0,000  |

Sumber: Data diolah, 2024

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 4, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = 2,153 + 0,333 X_1 + 0,291 X_2 + 0,232 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

$a = 2,153$ , artinya apabila tidak ada perhatian terhadap Motivasi Kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja, atau nilainya konstan, maka besarnya kinerja karyawan adalah tetap.  
 $b_1 = 0,333$ , artinya apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya motivasi kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

$b_2 = 0,291$ , artinya apabila motivasi kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya disiplin kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

$b_3 = 0,232$ , artinya apabila motivasi kerja dan disiplin kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya lingkungan kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Aromakue Investaniaga Bersama, begitu sebaliknya.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas**

|                        | Unstandardized Residual |
|------------------------|-------------------------|
| N                      | 40                      |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0,200                   |

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 5 menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel Bebas   | Tolerance | Nilai VIF |
|------------------|-----------|-----------|
| Motivasi Kerja   | 0,287     | 3,479     |
| Disiplin Kerja   | 0,223     | 4,481     |
| Lingkungan Kerja | 0,247     | 4,046     |

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 6 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 7**  
**Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas**

| Variabel         | Sig.  |
|------------------|-------|
| Motivasi Kerja   | 0,133 |
| Disiplin Kerja   | 0,297 |
| Lingkungan Kerja | 0,603 |

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 7 menunjukkan nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS\_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

### Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4 didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,896. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2019) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,896 berada antara 0,800 – 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

### Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,786. Ini berarti besarnya kontribusi antara motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 78,6% sedangkan sisanya 21,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Uji F

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4, diperoleh nilai F hitung 48,749 dan signifikansi F adalah  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

### Uji t

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk Motivasi Kerja adalah 2,298, diperoleh juga nilai koefisien regresi 0,333, dan signifikansi sebesar  $0,027 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk Disiplin Kerja adalah 2,091, diperoleh juga nilai koefisien regresi 0,291, dan signifikansi sebesar  $0,044 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk Lingkungan Kerja adalah 2,068, diperoleh juga nilai koefisien regresi 0,232 dan signifikansi sebesar  $0,046 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aromakue Investaniaga Bersama. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja yang bernilai positif yaitu 0,333 dan nilai signifikansi  $0,027 < 0,05$ . Hasil ini juga memiliki arti semakin baik motivasi kerja, maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.

Motivasi merupakan istilah yang lebih sering digunakan untuk menunjukkan adanya suatu dorongan, keinginan, kebutuhan, dan kekuatan. Motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja, baik itu motivasi yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar diri. Suatu kinerja yang maksimal dapat dicapai melalui adanya motivasi kerja yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh besar sebagai daya dorong dalam memunculkan kemauan seseorang dalam mencapai kinerja yang maksimal. Seseorang karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja maka dirinya berusaha untuk dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya sehingga harus dapat menyelesaikan tuntutan tugas yang diberikan secara maksimal. Begitu pula apabila kebutuhannya telah terpenuhi maka muncul rasa motivasi yang tinggi agar kebutuhannya dapat terus terpenuhi dan yang pada akhirnya nanti kembali akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

. Hasil ini didukung oleh Kristanti & Lestari (2019), dimana hasil analisis menunjukkan secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Piantara,dkk. (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan mitra dinas koperasi dan UKM kabupaten karawang. Penelitian oleh Susanto (2019), hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi kerja pada kinerja karyawan.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aromakue Investaniaga Bersama. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja yang bernilai positif yaitu 0,291 dan nilai signifikansi  $0,044 < 0,05$ . Hasil ini juga memiliki arti semakin baik disiplin kerja, maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.

Kedisiplinan merupakan salah satu bagian dari sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin bagus disiplin karyawan, maka semakin tinggi juga prestasi yang dapat dicapainya. Disiplin kerja merupakan suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun dalam bentuk lisan serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara perusahaan maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis. Disiplin yang baik bisa dilihat dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap beban tugas yang diberikannya. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku dalam perusahaan tersebut, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasil ini didukung oleh penelitian Kristanti & Lestari (2019), dimana hasil analisis menunjukkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Ekhsan (2019), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT syncrum,

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

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aromakue Investaniaga Bersama. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja yang bernilai positif yaitu 0,232 dan nilai signifikansi  $0,046 < 0,05$ . Hasil ini juga memiliki arti semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya. Dengan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan berarti perusahaan telah menunjukkan kepada karyawan bahwa mereka dihargai dan membuat pekerjaan yang mereka lakukan lebih menyenangkan. Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik menandakan telah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat melahirkan perasaan senang dan puas bagi para karyawan. Adanya kepuasan karyawan atas pekerjaan menunjukkan telah terpenuhinya harapan dan kebutuhan berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan. Dengan terpenuhinya kebutuhannya maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan dengan sendirinya muncul keinginan untuk bekerja maksimal sehingga mencapai kinerja terbaiknya sesuai harapan perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian Fanulene, dkk. (2022), dimana secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Naomi, dkk. (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Setiawan & Dewi (2019) dengan

hasil pengujian variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN LIMITASI**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aromakue Investaniaga Bersama, ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan pada PT. Aromakue Investaniaga Bersama juga akan meningkat. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aromakue Investaniaga Bersama, ini berarti semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan pada PT. Aromakue Investaniaga Bersama juga akan meningkat. 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aromakue Investaniaga Bersama, ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan pada PT. Aromakue Investaniaga Bersama juga akan meningkat.

### **Limitasi**

Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 78,6% terhadap kinerja karyawan. Sehingga kedepannya diharapkan dapat menambah jumlah variabel bebas yang digunakan sehingga dapat mengetahui faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alfiah, D.P. and Nawatmi, S. (2022), “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD Trans Semarang”, *SEIKO: Journal of Management & Business*, Vol. 5 No. 2, pp. 143–148.

Devi, K.M. and Susila, G.P.A.J. (2022), “Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit”, *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 4 No. 1, pp. 76–83.

Ekhsan, M. (2019), “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, Vol. 13 No. 1, pp. 1–13.

Fanulene, C.K., Lengkong, V.P.K. and Dotulong, L.O.H. (2022), “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado”, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 10 No. 1, pp. 419–428.

Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi. Aksara, Jakarta

Hustia, A. (2020), “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 10 No. 1, p. 81, doi: 10.32502/jimn.v10i1.2929.

Kristanti, D. and Lestari, R. (2019), “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri)”, *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, Vol. 4 No. 2, pp. 107–116, doi: 10.29407/nusamba.v4i2.13808.

Leppa, Refly Hendy.dkk. 2021. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Welcome Cafe And Resto Tomohon. *Jurnal EMBA*, 9(2), 1325-1334

Marhawati, M. (2022), *The Influence of Organizational Culture and Compensation on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable at Jala Ammari Hospital, Makassar City*, Universitas Hasanuddin.

Naomi, K.N., Tewal, B. and Uhing, Y. (2019), “Pengaruh Keterampilan, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Manado”, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 7 No. 4.

Piantara, S., Hersona, S., Martini, N. and Suyaman, D.J. (2021), “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Mitra Dinas Koperasi dan UKM”, *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 5 No. 2, pp. 106–119, doi: 10.31602/atd.v5i2.4484.

Setiawan, F. and Dewi, A.A.S.K. (2019), *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat Anugrah*, Udayana University.

Siagian, M. (2019), “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT ETOWA Packaging Indonesia di Kota Batam”, *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Vol. 1 No. 2.

Sudjatmoko, S. and Rusilowati, U. (2022), “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Bintaro, Tangerang Selatan”, *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 4 No. 2, p. 286.

Susanto, N. (2019), “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka”, *Agora*, Vol. 7 No. 1.

Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama

Yulianto, B & Saadah, N. 2020. *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.