



PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SIMONE ACCESSARY COLLECTION DI WANAHHERANG

Eva Aryanti¹, Ocu Manda Like², Marlini³

^{1,3} STEBI Liwa, Indonesia

²Universitas IPWI Jakarta, Indonesia

Email: aryantieval17@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i4.3494>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 June 2026

Final Revised: 21 June 2026

Accepted: 6 August 2026

Published: 30 August 2026

Keywords:

Work Discipline

Motivation

Work Environment

Employee Performance

Human Resource Management



ABSTRACT

Objective: This study aims to analyze the effect of work discipline, motivation, and work environment on employee performance at PT Simone Accessary Collection in Wanaherang. The study uses a quantitative approach. The research population consisted of 100 employees, while 80 employees were selected as respondents using stratified sampling based on education level. Primary data were collected through observation and a closed-ended questionnaire using a five-point Likert scale. Data were analyzed using validity and reliability tests, descriptive statistics, classical assumption tests, multiple linear regression, the F test, the t test, and the coefficient of determination with SPSS. The results show that the regression model is significant and feasible, with an F value of 35.978 and significance of 0.000. The regression equation is $Y = 12.207 + 0.350X_1 + 0.513X_2 - 0.137X_3$. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance ($\beta = 0.350$; $p = 0.001$). Motivation also has a positive and significant effect ($\beta = 0.513$; $p = 0.000$). In contrast, the work environment has no significant partial effect ($\beta = -0.137$; $p = 0.073$). The adjusted R-square of 0.570 indicates that the three independent variables explain 57% of the variation in employee performance. The novelty lies in the empirical finding that motivation is the strongest predictor, while the work environment is not significant in this organizational context.

ABSTRAK

Objektif: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Simone Accessary Collection di Wanaherang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi 100 karyawan dan sampel 80 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan secara stratified sampling berdasarkan tingkat pendidikan. Data primer dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima tingkat. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan model regresi layak digunakan dengan nilai F sebesar 35,978 dan signifikansi 0,000. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 12,207 + 0,350X_1 + 0,513X_2 - 0,137X_3$. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,350 dan signifikansi 0,001. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,513 dan signifikansi 0,000. Sementara itu, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dengan koefisien -0,137 dan signifikansi 0,073. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,570 menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja menjelaskan 57% variasi kinerja karyawan, sedangkan 43% dipengaruhi faktor lain. Kebaruan penelitian terletak pada temuan bahwa motivasi menjadi prediktor paling kuat, sedangkan lingkungan kerja belum menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan dalam konteks organisasi yang diteliti.

Kata kunci: disiplin kerja; motivasi; lingkungan kerja; kinerja karyawan; manajemen sumber daya manusia

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur strategis dalam keberlangsungan organisasi karena kualitas manusia yang menjalankan pekerjaan menentukan bagaimana sumber daya lain digunakan untuk mencapai tujuan. Dalam manajemen sumber daya manusia, perhatian terhadap perilaku kerja menjadi penting karena karyawan tidak hanya menjalankan tugas teknis, tetapi juga menentukan efektivitas proses organisasi. Disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja merupakan tiga aspek yang secara konseptual berkaitan dengan perilaku dan hasil kerja karyawan.

Disiplin kerja menunjukkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan serta norma yang berlaku. Dalam penelitian ini, disiplin kerja dioperasionalkan melalui kepatuhan terhadap peraturan, ketaatan terhadap SOP, ketepatan waktu, dan tanggung jawab. Disiplin yang baik memberikan keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan organisasi.

Motivasi merupakan dorongan dari dalam maupun luar diri individu yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan dalam bekerja. Dalam konteks organisasi, motivasi dapat muncul melalui tanggung jawab pekerjaan, prestasi, peluang berkembang, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang. Motivasi menjadi penting karena karyawan yang memiliki dorongan kerja tinggi cenderung mengarahkan usaha yang lebih besar untuk mencapai target organisasi.

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik di sekitar tenaga kerja, termasuk fasilitas, suasana kerja, serta hubungan antara karyawan dan pimpinan. Lingkungan yang kondusif secara teoritis dapat mendukung kenyamanan dan kelancaran pekerjaan. Namun, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tidak selalu sama pada setiap organisasi karena dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, sistem kerja, budaya organisasi, serta faktor individual.

Kinerja karyawan menggambarkan tingkat pencapaian hasil kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Kinerja merupakan salah satu indikator penting bagi organisasi karena menunjukkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan. Oleh sebab itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau menghambat kinerja secara empiris.

Fenomena dan Permasalahan Penelitian

Pada PT Simone Accessary Collection ditemukan indikasi bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Pra-survei dalam skripsi menunjukkan rata-rata karyawan dengan kinerja baik sebesar 40%, sedangkan 34,5% berada pada kategori cukup dan 25,5% pada kategori kurang. Permasalahan terutama terlihat pada ketepatan waktu, inisiatif kerja, dan disiplin. Data kehadiran juga memperlihatkan penurunan rata-rata kehadiran dari 91,5% pada Juli menjadi 80,3% pada September 2025.

Fenomena tersebut menunjukkan perlunya analisis terhadap faktor internal yang berhubungan dengan kinerja. Penelitian terdahulu yang dirangkum dalam skripsi memberikan hasil yang belum sepenuhnya konsisten. Sejumlah penelitian menemukan bahwa disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan, sementara penelitian lain menemukan bahwa disiplin atau motivasi tidak signifikan. Perbedaan temuan tersebut menjadi alasan untuk menguji kembali hubungan ketiga variabel pada PT Simone Accessary Collection.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial

maupun simultan, serta mengetahui besarnya kontribusi ketiga variabel tersebut dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Kajian Penelitian Terdahulu dan Kesenjangan

Skripsi yang menjadi sumber utama penelitian mencatat beberapa studi relevan. Aminnudin dan Muna (2023) menemukan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Farhan dan Indriyaningrum (2023) juga menemukan pengaruh positif dan signifikan ketiga variabel terhadap kinerja. Kholilah, Masdaini, dan Kelvin (2023) melaporkan bahwa ketiga variabel berpengaruh signifikan dengan kontribusi R^2 sebesar 47,4%. Temuan serupa dicatat pada penelitian Wahyuda dkk. (2025) dan Polandika dkk. (2024).

Di sisi lain, skripsi mencatat temuan Hafizah (2025) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta Hendrayanti (2024) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan. Dengan demikian terdapat inkonsistensi hasil penelitian terdahulu. Selain itu, sebagian penelitian terdahulu dilakukan pada organisasi dan lokasi yang berbeda. Penelitian pada PT Simone Accessary Collection di Wanaherang memberikan konteks empiris yang berbeda dan memungkinkan pengujian kembali model yang sama pada karakteristik organisasi yang berbeda.

Kesenjangan penelitian dalam artikel ini terutama terletak pada perbedaan konteks organisasi dan ketidakkonsistenan hasil empiris mengenai variabel disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja. Temuan penelitian ini juga penting karena menunjukkan bahwa variabel yang secara teoritis dipandang mendukung kinerja tidak selalu memberikan pengaruh parsial yang signifikan pada setiap organisasi. Hal tersebut memperkuat pentingnya pengujian berbasis data lapangan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menempatkan disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Secara konseptual, disiplin kerja diharapkan meningkatkan keteraturan dan tanggung jawab, motivasi meningkatkan dorongan serta ketekunan, sedangkan lingkungan kerja diharapkan memberikan dukungan bagi pelaksanaan pekerjaan.

Variabel	Indikator utama	Hubungan yang diuji
Disiplin Kerja (X1)	Kepatuhan peraturan; ketaatan SOP; ketepatan waktu; tanggung jawab	$X1 \rightarrow Y$
Motivasi (X2)	Tanggung jawab; prestasi; peluang berkembang; pengakuan; pekerjaan menantang	$X2 \rightarrow Y$
Lingkungan Kerja (X3)	Kondisi; fasilitas; suasana; hubungan antarpegawai; hubungan pimpinan-karyawan	$X3 \rightarrow Y$
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas; kuantitas; pelaksanaan tugas; tanggung jawab	Variabel terikat

Hipotesis

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4: Disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menguji hubungan antara disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Lokasi penelitian adalah PT Simone Accessary Collection di Wanaherang. Data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian berjumlah 100 karyawan PT Simone Accessary Collection. Sampel ditetapkan sebanyak 80 karyawan. Dalam skripsi, pengambilan sampel dijelaskan menggunakan stratified sampling berdasarkan tingkat pendidikan, dengan komposisi SMA/SMK sebanyak 32 responden, Diploma 26 responden, dan Sarjana 22 responden.

Pendidikan	Populasi	Sampel
SMA/SMK	40	32
Diploma	33	26
Sarjana	27	22
Jumlah	100	80

Instrumen dan Pengumpulan Data

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Masing-masing variabel diukur menggunakan 10 item pernyataan sehingga total terdapat 40 item. Validitas diuji dengan membandingkan corrected item-total correlation dengan r tabel, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha.

Teknik Analisis Data

Analisis data meliputi statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis menggunakan taraf signifikansi 5%. Model regresi digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan.

Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, dengan Y sebagai kinerja karyawan, X1 disiplin kerja, X2 motivasi, X3 lingkungan kerja, a konstanta, b koefisien regresi, dan e galat.

Kriteria Pengujian

Instrumen dinyatakan valid apabila nilai korelasi item memenuhi kriteria yang digunakan dalam skripsi. Reliabilitas terpenuhi apabila Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hipotesis parsial diterima apabila nilai signifikansi t lebih kecil dari 0,05. Pengaruh simultan dinilai melalui uji F dengan kriteria signifikansi kurang dari 0,05.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Sebanyak 80 responden berpartisipasi dalam penelitian. Karakteristik responden dalam skripsi dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Pengelompokan tersebut digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden yang menjadi sumber data penelitian.

Komposisi sampel berdasarkan pendidikan menunjukkan 32 responden berasal dari kelompok SMA/SMK, 26 responden dari kelompok Diploma, dan 22 responden dari kelompok Sarjana. Distribusi ini mengikuti teknik stratified sampling yang digunakan dalam penelitian.

Karakteristik	Kategori	Keterangan
Pendidikan	SMA/SMK	32 responden
Pendidikan	Diploma	26 responden
Pendidikan	Sarjana	22 responden
Jumlah	Seluruh responden	80 responden

Pra-Survei Kinerja

Data pra-survei yang disajikan dalam skripsi memperlihatkan bahwa rata-rata karyawan yang memiliki kinerja baik sebesar 40%, cukup sebesar 34,5%, dan kurang sebesar 25,5%. Indikator yang diamati mencakup kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, inisiatif, kerja sama, serta kehadiran dan disiplin.

Indikator	Baik (%)	Cukup (%)	Kurang (%)
Kualitas hasil kerja	40	35	25
Ketepatan waktu kerja	38	34	28
Tanggung jawab kerja	42	33	25
Inisiatif dalam bekerja	36	37	27
Kerja sama antar karyawan	45	32	23
Kehadiran dan disiplin	39	36	25
Rata-rata	40	34,5	25,5

Data Kehadiran

Data absensi yang digunakan dalam skripsi memperlihatkan perubahan tingkat kehadiran. Rata-rata hadir pada Juli 2025 sebesar 91,5%, Agustus 86%, dan September 80,3%. Kondisi tersebut menjadi salah satu dasar empiris bahwa disiplin dan kinerja perlu dianalisis secara lebih mendalam.

Bulan	Hadir (%)	Izin (%)	Sakit (%)	Alfa (%)
Juli 2025	91,5	4,0	2,5	2,0
Agustus 2025	86,0	5,5	3,5	5,0
September 2025	80,3	6,0	4,2	9,5

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai korelasi item memenuhi kriteria yang digunakan. Dengan demikian, keseluruhan instrumen dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	10	0,943	Reliabel
Motivasi (X2)	10	0,913	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	10	0,943	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,948	Reliabel

Nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,60. Nilai tertinggi terdapat pada kinerja karyawan sebesar 0,948, diikuti disiplin kerja dan lingkungan kerja masing-masing 0,943, serta motivasi sebesar 0,913. Hasil ini menunjukkan konsistensi internal instrumen yang sangat baik.

Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev.
Disiplin Kerja (X1)	80	30	50	45,48	5,255
Kinerja Karyawan (Y)	80	32	50	44,64	5,060

Untuk motivasi dan lingkungan kerja, statistik deskriptif dalam lampiran penelitian menunjukkan kecenderungan jawaban responden pada kategori tinggi. Secara umum, skor rata-rata variabel menunjukkan persepsi responden yang relatif baik terhadap kondisi disiplin, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja. Tingginya nilai rata-rata tidak secara otomatis berarti seluruh variabel memiliki pengaruh signifikan, sehingga pengujian inferensial tetap diperlukan.

Makna Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran awal mengenai kondisi variabel. Disiplin kerja memiliki nilai total rata-rata 45,48 dari rentang skor maksimum 50. Kinerja karyawan memiliki rata-rata 44,64 dari maksimum 50. Temuan tersebut menunjukkan bahwa secara persepsional kedua variabel berada pada tingkat tinggi, tetapi hubungan kausal tetap ditentukan melalui model regresi dan pengujian hipotesis.

Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Sebelum regresi linier berganda dilakukan, penelitian menguji asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian tersebut bertujuan memastikan model regresi dapat digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan.

Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas secara visual melalui histogram menunjukkan pola residual yang mendekati bentuk kurva normal. Pada Normal P-P Plot, titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Berdasarkan hasil tersebut, residual dianggap memiliki distribusi yang mendekati normal.

Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	0,484	2,064	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi (X2)	0,315	3,172	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,521	1,920	Tidak terjadi multikolinearitas

Nilai tolerance seluruh variabel lebih besar dari 0,10 dan VIF seluruhnya berada di bawah 10. Dengan demikian tidak ditemukan masalah multikolinearitas yang mengganggu model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot residual menunjukkan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol serta tidak membentuk pola tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas. Karena persyaratan analisis terpenuhi, regresi linier berganda dapat dilanjutkan.

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,766	0,587	0,570	3,316

Nilai R sebesar 0,766 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dan kinerja karyawan. Adjusted R Square sebesar 0,570 berarti 57% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 43% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil Regresi Linier Berganda

Persamaan Regresi

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 12,207 + 0,350X_1 + 0,513X_2 - 0,137X_3$$

Konstanta sebesar 12,207 menunjukkan nilai kinerja ketika seluruh variabel independen diposisikan pada nilai nol secara matematis. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,350 menunjukkan arah positif, koefisien motivasi sebesar 0,513 juga menunjukkan arah positif, sedangkan koefisien lingkungan kerja sebesar -0,137 menunjukkan arah negatif.

Koefisien Regresi dan Uji t

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	12,207	3,401	—	3,589	0,001
Disiplin Kerja	0,350	0,102	0,364	3,434	0,001
Motivasi	0,513	0,118	0,573	4,360	0,000
Lingkungan Kerja	-0,137	0,075	-0,186	-1,821	0,073

Uji F

Komponen	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1186,809	3	395,603	35,978	0,000
Residual	835,679	76	10,996		
Total	2022,488	79			

Nilai F sebesar 35,978 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian model penelitian dinyatakan layak untuk menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Adjusted R Square sebesar 0,570 memperlihatkan bahwa 57% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Sebesar 43% sisanya berasal dari faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model, antara lain faktor yang dalam skripsi disebut seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan pelatihan kerja.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1: Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin kerja memiliki koefisien regresi 0,350 dengan signifikansi 0,001. Karena $0,001 < 0,05$, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Arah koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan disiplin cenderung diikuti peningkatan kinerja.

Hipotesis 2: Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi memiliki koefisien regresi 0,513 dengan signifikansi 0,000. Karena $0,000 < 0,05$, hipotesis kedua diterima. Koefisien positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Nilai Beta terstandar 0,573 merupakan yang paling tinggi dibandingkan disiplin kerja dan lingkungan kerja, sehingga motivasi menjadi prediktor paling kuat dalam model.

Hipotesis 3: Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja memiliki koefisien regresi -0,137 dengan signifikansi 0,073. Karena $0,073 > 0,05$, hipotesis ketiga yang menyatakan adanya pengaruh parsial signifikan tidak didukung. Arah koefisien negatif menunjukkan hubungan negatif dalam model, tetapi hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik.

Hipotesis 4: Pengaruh Simultan

Hasil uji F menunjukkan signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Model menjelaskan 57% variasi kinerja berdasarkan nilai Adjusted R Square.

Ringkasan Keputusan Hipotesis

Hipotesis	Koefisien	Sig.	Keputusan
H1 Disiplin → Kinerja	0,350	0,001	Diterima
H2 Motivasi → Kinerja	0,513	0,000	Diterima
H3 Lingkungan → Kinerja	-0,137	0,073	Tidak didukung
H4 Simultan	F = 35,978	0,000	Diterima

Temuan Utama

Temuan utama penelitian adalah bahwa disiplin dan motivasi merupakan faktor yang terbukti berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tetap membentuk model yang signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini berarti bahwa kepatuhan terhadap peraturan, ketaatan pada SOP, ketepatan waktu, dan tanggung jawab memiliki peran dalam membentuk hasil kerja. Ketika karyawan menjalankan aturan secara konsisten, pekerjaan lebih teratur dan risiko keterlambatan maupun penyimpangan prosedur dapat ditekan.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Aminnudin dan Muna (2023), Farhan dan Indriyaningrum (2023), serta Kholilah, Masdaini, dan Kelvin (2023) yang dirangkum dalam skripsi. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Hendrayanti (2024) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas disiplin dapat dipengaruhi oleh konteks organisasi, karakteristik pekerjaan, dan sistem pengawasan.

Dalam konteks PT Simone Accessary Collection, signifikansi disiplin diduga berkaitan dengan adanya prosedur kerja yang jelas dan kebutuhan kepatuhan terhadap jam kerja serta SOP. Dengan demikian, penguatan sistem disiplin dapat menjadi salah satu strategi praktis untuk mempertahankan kinerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Koefisien 0,513 dan Beta 0,573 menunjukkan bahwa motivasi merupakan variabel paling dominan dalam model. Temuan ini mengindikasikan bahwa dorongan untuk mencapai target, memperoleh penghargaan, mengembangkan kemampuan, dan menyelesaikan pekerjaan yang menantang dapat meningkatkan usaha karyawan dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Hasil ini mendukung penelitian Farhan dan Indriyaningrum (2023), Kholilah, Masdaini, dan Kelvin (2023), Wahyuda dkk. (2025), serta Polandika dkk. (2024) sebagaimana dicatat dalam skripsi. Akan tetapi, hasil tersebut berbeda dengan Hafizah (2025) yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan. Perbedaan ini memperlihatkan bahwa bentuk motivasi yang efektif dapat berbeda sesuai karakteristik organisasi dan sistem penghargaan yang diterapkan.

Implikasi praktisnya adalah perusahaan perlu memberi perhatian pada penghargaan atas prestasi, kesempatan pengembangan, insentif, komunikasi, dan hubungan kerja yang harmonis. Upaya tersebut diarahkan untuk menjaga dorongan kerja agar tetap tinggi dan berkelanjutan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki koefisien negatif -0,137 dan signifikansi 0,073, sehingga tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Temuan ini tidak berarti lingkungan kerja tidak penting secara praktis, tetapi menunjukkan bahwa dalam model penelitian ini variasi lingkungan kerja belum cukup kuat untuk menjelaskan perubahan kinerja setelah disiplin dan motivasi diperhitungkan secara bersamaan.

Temuan tersebut berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yang dirangkum dalam skripsi, antara lain Utama dan Marsinah (2023), serta Pratiwi dan Sulaimah (2024), yang menemukan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Perbedaan hasil dapat dipahami sebagai konsekuensi dari karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, kondisi fasilitas, hubungan kerja, dan faktor lain yang berbeda antarobjek penelitian.

Walaupun tidak signifikan secara statistik, perusahaan tetap perlu menjaga lingkungan kerja yang aman, bersih, nyaman, dan kondusif. Lingkungan yang baik dapat menjadi kondisi pendukung bagi disiplin dan motivasi, meskipun pada penelitian ini tidak terbukti sebagai prediktor parsial yang signifikan.

Pengaruh Simultan Disiplin, Motivasi, dan Lingkungan Kerja

Uji F menghasilkan nilai 35,978 dengan signifikansi 0,000, sehingga ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kombinasi berbagai kondisi kerja, bukan hanya satu faktor. Walaupun lingkungan kerja tidak signifikan secara parsial, keberadaannya tetap menjadi bagian dari model yang secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,570 menunjukkan kontribusi model sebesar 57%. Nilai ini cukup kuat untuk menunjukkan bahwa disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja merupakan kelompok faktor yang relevan dalam menjelaskan kinerja pada objek penelitian, tetapi masih terdapat 43% variasi yang berasal dari faktor lain.

Implikasi Manajerial

Prioritas manajerial sebaiknya diarahkan pada dua faktor yang terbukti signifikan. Pertama, disiplin diperkuat melalui aturan yang konsisten, pengawasan, penghargaan dan sanksi yang adil, serta kepastian penerapan SOP. Kedua, motivasi diperkuat melalui penghargaan prestasi, pengembangan karier, insentif, dan hubungan kerja yang harmonis. Lingkungan kerja tetap dipelihara sebagai faktor pendukung, meskipun pengaruh parsialnya tidak signifikan dalam penelitian ini.

Keterbatasan

Penelitian menggunakan satu objek organisasi dan 80 responden sehingga generalisasi ke organisasi lain perlu dilakukan secara hati-hati. Model juga menjelaskan 57% variasi kinerja, sehingga masih terdapat ruang untuk memasukkan variabel lain yang relevan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Simone Accessary Collection. Koefisien regresi sebesar 0,350 dengan signifikansi 0,001 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin cenderung meningkatkan kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,513 dan signifikansi 0,000. Variabel ini menjadi faktor paling dominan berdasarkan nilai Beta terstandar sebesar 0,573. Temuan tersebut menunjukkan pentingnya dorongan kerja, penghargaan, pengembangan, dan pencapaian dalam meningkatkan kinerja.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial. Koefisien -0,137 dengan signifikansi 0,073 menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak cukup kuat pada taraf 5%. Meskipun demikian, pemeliharaan lingkungan kerja yang aman dan kondusif tetap relevan sebagai kondisi pendukung pekerjaan.

Secara simultan, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $F = 35,978$ dan signifikansi 0,000. Adjusted R Square sebesar 0,570 menunjukkan bahwa 57% variasi kinerja dijelaskan oleh model, sedangkan 43% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Implikasi Praktis

Manajemen PT Simone Accessary Collection disarankan memperkuat sistem disiplin melalui aturan yang konsisten, pengawasan, dan penerapan SOP. Perusahaan juga perlu memprioritaskan strategi motivasi karena variabel ini memiliki koefisien paling besar. Bentuk strategi dapat berupa penghargaan prestasi, peluang pengembangan karier, insentif, dan komunikasi yang baik. Lingkungan kerja tetap perlu dijaga agar aman, nyaman, bersih, dan kondusif.

Saran Penelitian Selanjutnya

Penelitian berikutnya dapat memperluas objek dan jumlah responden serta menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, pelatihan kerja, kepuasan kerja, atau kemampuan. Penggunaan desain longitudinal juga dapat dipertimbangkan untuk melihat perubahan kinerja dari waktu ke waktu.

Pernyataan Sumber Data

Artikel ini disusun dengan mengadaptasi dan memadatkan penelitian skripsi Ocu Manda Like berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Simone Accessary Collection di Wanaherang" (Universitas IPWIJA, 2026). Data, angka hasil analisis, metode, dan temuan utama dalam artikel ini mengikuti sumber skripsi yang dilampirkan.

REFERENSI

- Aminnudin, M., & Muna, N. F. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sahaalah Berkah Safar. *Jurnal Rekognisi Ekonomi Islam*.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance*. Kogan Page.
- Dessler, G. (1997). *Human resource management*. Prentice Hall.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dekael Semarang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Hendrayanti, R. (2024). Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Hafizah. (2025). Penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Mabes TNI.
- Kholilah, E., Masdaini, E., & Kelvin. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
- Maruli. (2020). Kajian motivasi kerja dan perilaku kerja.
- Polandika, A., dkk. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Gino Guruputra Kabupaten Tangerang.
- Pratiwi, W., & Sulaimah. (2024). Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Saputra, R. A. K., & Wadinah, S. N. (2024). Penelitian tentang motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan.
- Sedarmayanti. (2021). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja/lingkungan kerja.
- Siahaan, P., & Rachmawati. (2025). Pengaruh kondisi kerja terhadap kinerja karyawan pada lembaga penegak hukum. *International Journal of Public Sector Management*.
- Snollah. (2021). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metodologi penelitian.
- Supardi. (2020). Manajemen dan kinerja karyawan. Rajawali Pers.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Kencana Prenada Media Group.
- Terry, G. R. (2006). Principles of management. Bumi Aksara.
- Uno, H. B. (2021). Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan dan manajemen. Bumi Aksara.
- Utama, A., & Marsinah, L. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Union Mega Auto Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Wahyuda, A. T., dkk. (2025). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Subur Lumontu Samarinda. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wibowo. (2020). Manajemen kinerja. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2022). Kajian kinerja karyawan dan kontribusinya terhadap tujuan organisasi.

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA