

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SELURUH INDOMARET CABANG WARUJAYENG NGANJUK

Dwi Ariyani Putri Wibowo^{1*}, Edy Djoko Soeprajitno², Doddy Kusuma Hadi Soedjoko³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
[dwiariyaniputriwibowo@gmail.com*](mailto:dwiariyaniputriwibowo@gmail.com)

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 24/6/2025

Tanggal Revisi : 2/7/2025

Tanggal Diterima : 7/7/2025

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation, work discipline, and work environment on employee performance in all Indomaret Warujayeng Nganjuk Branches. The phenomenon of low employee performance as indicated by lateness, absenteeism, and decreased productivity is the background of this study. The method used is quantitative with an associative approach. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 40 respondents who were Indomaret employees in the area. Data analysis techniques used include validity tests, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, and hypothesis testing using SPSS 25.0. The results of the study indicate that simultaneously motivation, work discipline, and work environment have a significant effect on employee performance. Partially, the variables of motivation and work environment have a positive and significant effect, while the variable of work discipline shows a significant negative effect on performance. The novelty in this study lies in the location of the object, namely all branches of Indomaret Warujayeng Nganjuk as a whole, which has not been widely discussed in previous studies, as well as the combination of these three variables in one model that is analyzed integratively.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, Indomaret Warujayeng

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di seluruh Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk. Fenomena rendahnya kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui keterlambatan, tingkat ketidakhadiran, dan menurunnya produktivitas menjadi latar belakang penelitian ini. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 40 responden yang merupakan karyawan Indomaret di wilayah tersebut. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis menggunakan SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja. Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada lokasi objek yaitu seluruh cabang Indomaret Warujayeng Nganjuk secara menyeluruh, yang belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya, serta kombinasi tiga variabel ini dalam satu model yang dianalisis secara integratif.

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

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi tentunya didukung oleh adanya sumber daya manusia (SDM) yang memadai. Kualitas SDM berkaitan erat dengan hasil kinerja dari karyawan. Kinerja adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan [1]. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Sumber Daya Manusia (SDM) juga merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau instansi. SDM bukan hanya sebagai alat produksi namun juga sebagai penggerak dan sekaligus penentu keberlangsungan proses produksi atau segala aktivitas dalam suatu organisasi yang mana SDM ini memiliki andil besar dalam menentukan kemajuan dan berkembangnya suatu organisasi [1]. Indomaret, sebagai jaringan minimarket terbesar di Indonesia yang dikelola oleh PT Indomarco Prismatama, terus berkembang pesat dengan lebih dari 21.000 gerai di seluruh Indonesia. Untuk menjawab tantangan dan perubahan perilaku konsumen, khususnya saat pandemi COVID-19, Indomaret meluncurkan platform belanja daring "Klik Indomaret" guna menjaga efisiensi layanan dan memenuhi kebutuhan masyarakat dengan lebih cepat dan mudah.

Indomaret mengalami pertumbuhan yang signifikan. Menurut Riset, minimarket seperti Indomaret diperkirakan akan tumbuh lebih cepat dibandingkan pasar tradisional dan supermarket karena kemampuan operasionalnya 24 jam dan lokasinya yang strategis. Penelitian ini membahas permasalahan kinerja karyawan Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk yang masih fluktuatif dan belum optimal. Masalah ini diduga dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Kurangnya semangat kerja, ketidakpatuhan terhadap aturan, serta kondisi kerja yang kurang mendukung menjadi isu penting yang perlu dikaji. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketiga faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, serta untuk mengidentifikasi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Kinerja merupakan output yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata. Jika seorang karyawan mengalami peningkatan kinerja maka kinerja organisasi juga mengalami peningkatan [2]. Kinerja adalah hasil sinergi dari sejumlah faktor. Jika karyawan sudah memiliki semangat kerja maka mereka akan menjadi produktif kembali dan kinerjanya juga akan meningkat [3]. Faktor-faktor tersebut adalah faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor eksternal lingkungan organisasi. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya untuk memiliki kinerja yang baik dari segi kuantitas maupun kualitas [4].

Motivasi merupakan kemauan atau kesediaan untuk melaksanakan usaha secara maksimal guna mencapai tujuan perusahaan berdasarkan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Motivasi didefinisikan sebagai keinginan dari dalam diri individu, karena mereka didorong, didorong dan didorong agar melakukan kegiatannya dengan integritas dan sukacita, sehingga menghasilkan aktivitas atau kegiatan yang mereka lakukan mencapai hasil yang berkualitas baik [5]. Motivasi kerja berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Memotivasi kerja bawahannya agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan, oleh karena itu dapat diambil simpulan bahwa motivasi bisa mempengaruhi kinerja karyawan perihal ini sesuai dengan penelitian yang terdahulu yaitu, variabel motivasi kerja berpengaruh pada variabel kinerja [6].

Disiplin kerja adalah pelaksanaan pedoman manajemen untuk memperkuat organisasi dan upaya organisasi perusahaan untuk melaksanakan atau menjalankan peraturan yang harus ditaati oleh seluruh karyawan baik atasan maupun bawahan [7]. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan, akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya [8]. Disiplin kerja juga suatu konsep manajemen untuk dapat menuntut pegawai agar teratur, disiplinlah yang membuat dorongan kepada para pegawai agar melakukan semua kegiatan sesuai aturan yang telah berlaku atau diterapkan [9].

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pegawai pada saat mereka bekerja. Baik itu berupa fisik maupun nonfisik yang nantinya dapat mempengaruhi para pegawai saat mereka bekerja. Apabila lingkungan kerja yang kondusif, maka pegawai dapat merasa aman dan nyaman. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung, maka pegawai akan merasa tidak aman dan nyaman [10]. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (Penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan). Semakin baik lingkungan kerja seperti hubungan baik antara pimpinan dan bawahan serta hubungan baik antara sesama bawahan serta kondisi tempat kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan [11]. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan [12].

Riset sebelumnya oleh Lola Yolanda menampilkan hasil variabel motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [13]. Sedangkan studi terdahulu yang telah dilakukan oleh Helmi dan Prijati di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya, variabel disiplin kerja yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [14]. Studi yang diaplikasikan oleh Wilandari menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [15]. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam rangka membantu menjaga dan meningkatkan pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada Indomaret cabang Warujayeng Nganjuk demi tercapainya tujuan perusahaan, khususnya dalam fenomena kinerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang ada pada perusahaan, yaitu: motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang diterima karyawan Indomaret cabang Warujayeng Nganjuk.

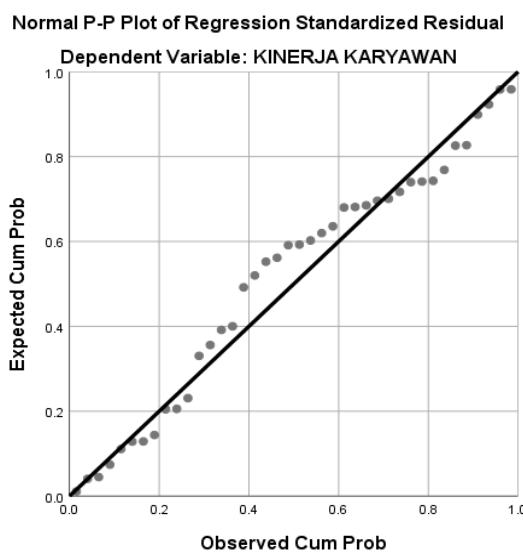
METODE

Penelitian ini menggunakan Teknik penelitian asosiatif, dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner dengan skala Likert, yang berisi pernyataan-pernyataan terkait variabel yang diteliti. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner langsung kepada responden. Pengukuran validitas dan reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 25. Adapun teknik analisis data menggunakan, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, dan autokorelasi), analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh antar variabel, didukung oleh uji t dan uji F sebagai pengujian hipotesis serta uji koefesien determinasi R².

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

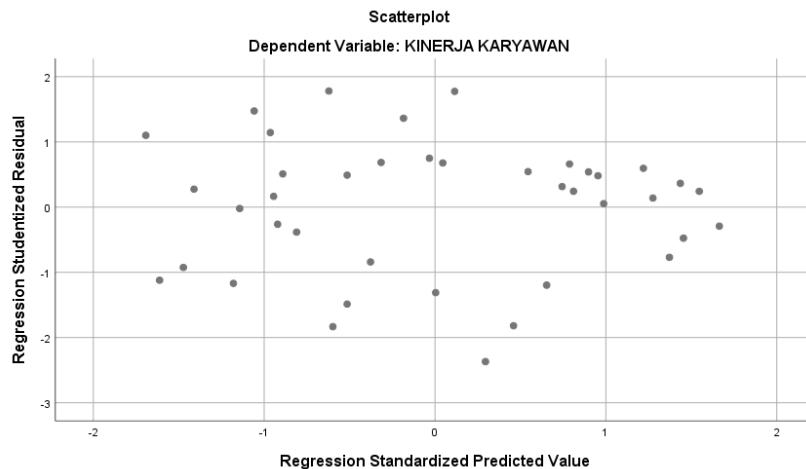
Gambar 1. Uji Normalitas

Berasarkan hasil pengujian normal P-Plot ditinjau yakni ada terdistribusi disekeliling garis diagonal pun sejalan garis diagonal. Sehingga hasil dari pengujian dikatakan bahwa model regresi yang diaplikasikan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengkajian multikolinieritas yang diaplikasikan oleh peneliti didapatkan yakni variabel motivasi (X1) menafsir VIF senilai 1,076 dan toleransi 0,929. Variabel disiplin kerja (X2) memiliki VIF senilai 1,437 dan toleransi 0,696. Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki VIF sebesar 1,459 dan toleransi 0,686. Hasil pengkajian tersebut didapatkan yakni seluruh variabel memiliki VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Sehingga dirangkumkan yakni model penelitian tak memiliki multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2, diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap kinerja karyawan.

Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan yakni hasil nilai d (durbin-watson) senilai 1,837. Tafsiran dl 2,350 dan du tertafsir 1,650 diketahui melalui table Durbin-Watson dengan signifikansi 0,05 banyaknya data n) yakni 40 dan banyaknya variabel (k) yakni 3. Melalui hasil tersebut dapat diketahui bahwa $1,658 < 1,837 < 2,342$ yang memiliki arti bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9,831	2,742		3,585	0,001	
	MOTIVASI	-0,149	0,057	-0,188	-	0,013	0,929
					2,608		1,076
	DISIPLIN	0,738	0,079	0,779	9,343	0,000	0,696
	KERJA						1,437
	LINGKUNGAN	0,260	0,088	0,247	2,944	0,006	0,686
	KERJA						1,459

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Nilai kostanta (Nilai a) sebesar 9,831. Apabila motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0) maka kinerja karyawan adalah sebesar 9,831. Hasil koefisien regresi motivasi (X1) bernilai negatif (-0,149). Peristiwa ini dapat ditafsirkan yakni tiap-tiap kenaikan motivasi (X1) sebesar 1 satuan hingga kinerja karyawan (Y) akan menurun senilai (-0,149) satuan dengan

perkiraan variabel independen lainnya tak berubah. Hasil koefisien regresi disiplin kerja (X2) bernilai positif (0,738). Peristiwa ini dapat ditafsirkan yakni tiap-tiap kenaikan disiplin kerja (X2) sebesar 1 satuan hingga kinerja karyawan (Y) akan meningkat senilai (0,783) satuan dengan perkiraan variabel independen lainnya tak berubah. Hasil koefisien regresi lingkungan kerja (X3) bernilai positif (0,260). Peristiwa ini dapat ditafsirkan yakni tiap-tiap kenaikan lingkungan kerja (X3) sebesar 1 satuan hingga kinerja karyawan (Y) akan meningkat senilai (0,260) satuan dengan perkiraan variabel independen lainnya tak berubah.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Pengaruh Secara Parsial / Individu

Penjelasan signifikansi pada variabel motivasi (X1) senilai $0,006 < 0,013$. Dari hasil tersebut dapat diketahui hipotesis 1 meyakini terkandung interelasi signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Tafsiran signifikansi pada variabel disiplin kerja (X2) senilai $0,006 < 0,000$. Hasil tersebut didapatkan hipotesis 2 meyakini ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Tafsiran signifikansi pada variabel lingkungan kerja (X3) senilai $0,006 < 0,006$ hasil tersebut didapatkan hipotesis 3 meyakini ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Uji Simultan (F)

Dari perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar $56,961 > F_{tabel}$ sebesar 2,87 dengan tingkat signifikan 0,000 karena tingkat signifikan $<$ dari 0,05, maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja di Indomaret cabang Warujayeng Nganjuk. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2. Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	0,826	0,811	1,304

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Dengan diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,811. Hasil ini berarti variabel independen yaitu motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja menjelaskan sebesar 81,1% terhadap variabel dependen yaitu kinerja sedangkan sisanya sebesar 18,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model ini.

Pembahasan

Dari hasil uji yang dilakukan oleh peneliti diperoleh bahwa ketiga variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk

Variabel motivasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan namun negatif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,013 ($< 0,05$) dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,149. Artinya, semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan, justru dapat menurunkan kinerja mereka. Temuan ini bertentangan dengan asumsi umum dan beberapa penelitian sebelumnya, namun dapat dijelaskan apabila motivasi yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan atau harapan karyawan.

Fenomena ini menunjukkan bahwa motivasi yang tidak diimbangi dengan pemahaman kebutuhan karyawan dapat menjadi kontraproduktif. Motivasi yang bersifat eksternal, seperti tekanan target atau dorongan kerja keras tanpa imbalan memadai, bisa menyebabkan stres dan menurunnya semangat kerja. Hasil ini

konsisten dengan penelitian oleh Lola Yolanda (2023), yang juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja dalam konteks tertentu [13].

Oleh karena itu, manajemen Indomaret perlu melakukan evaluasi terhadap bentuk motivasi yang diberikan, apakah sesuai dengan preferensi dan nilai yang dimiliki oleh karyawan. Motivasi intrinsik seperti pengakuan, penghargaan, dan dukungan psikologis mungkin lebih efektif dibandingkan hanya incentif materi.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk

Variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,738 dan signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan dalam mentaati aturan perusahaan, hadir tepat waktu, dan melaksanakan tugas sesuai prosedur sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas.

Temuan ini sejalan dengan teori Hasibuan (2018), yang menyatakan bahwa disiplin merupakan bentuk ketaatan terhadap norma dan aturan yang ada di tempat kerja. Disiplin kerja menciptakan keteraturan dan efisiensi, serta memberikan dampak positif terhadap lingkungan kerja secara keseluruhan. Penelitian ini juga mendukung hasil studi oleh Helmi dan Prijati (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Surabaya [14].

Sebagai bentuk tindak lanjut, perusahaan dapat menyusun kebijakan disipliner yang lebih tegas dan konsisten dalam pelaksanaannya. Misalnya dengan penerapan reward and punishment system yang adil dan transparan.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk

Lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,260 dan signifikansi 0,006. Hal ini menunjukkan bahwa kenyamanan, keamanan, serta hubungan interpersonal di lingkungan kerja sangat penting dalam menunjang kinerja optimal.

Penelitian ini mendukung temuan oleh Wilandari (2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan efek langsung terhadap produktivitas karyawan. Faktor-faktor seperti pencahayaan, kebersihan, ruang kerja yang memadai, serta hubungan antar rekan kerja dan atasan menjadi aspek krusial [15].

Pihak manajemen dapat meningkatkan aspek lingkungan kerja melalui perbaikan fasilitas, pelatihan soft skill untuk menciptakan kerja sama tim yang baik, serta menjaga suasana kerja yang harmonis dan bebas konflik.

Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan di Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Fhitung sebesar 56,961 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,87 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan sangat menentukan kualitas kinerja karyawan di Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk.

Hal ini juga diperkuat oleh hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,811, yang berarti 81,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Sisanya, sebesar 18,9%, kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini seperti gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, atau keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk. Temuan menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi yang tidak disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan karyawan justru dapat menurunkan produktivitas. Motivasi yang diberikan perlu ditinjau kembali, agar tidak menimbulkan tekanan psikologis, melainkan mendorong semangat kerja secara positif. Di sisi lain, disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dan positif terhadap peningkatan kinerja. Karyawan yang mampu menaati peraturan, hadir tepat waktu, serta bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan, cenderung memberikan hasil kerja yang lebih baik. Disiplin menjadi fondasi utama dalam menciptakan budaya kerja yang produktif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga dan menegakkan standar disiplin yang jelas, adil, dan konsisten di semua unit kerja.

Lingkungan kerja juga terbukti memberikan dampak yang positif terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hubungan sosial yang harmonis antar rekan kerja dan dengan atasan, serta fasilitas kerja yang memadai, menjadi faktor penting yang membuat karyawan merasa betah dan mampu bekerja secara optimal. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut secara bersamaan. Untuk itu, perusahaan disarankan agar mengelola motivasi secara bijak, memperkuat kedisiplinan melalui kebijakan yang terstruktur, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dialazta W, Meilina R, Soedjoko DKH. Pengaruh Disiplin Kerja, Incentif Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pembuatan Shuttlecockdi Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Nganjuk. Simp Manaj dan Bisnis II 2023;2:1386–94.
- [2] Ardi Shina Toya Sahara1 HP. Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Dan Motivasi. Angew Chemie Int Ed 6(11), 951–952 2017:2588–93.
- [3] Soeprajitno ED, Setyawan WH, Wihara DS. Dampak Pelatihan “Service Excellence” Terhadap Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Kota Kediri. J MEBIS (Manajemen dan Bisnis) 2019;4:94–102. <https://doi.org/10.33005/mebis.v4i2.58>.
- [4] Novitasari R. Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt delamibrands kharisma busana 2024;7.
- [5] Edy Djoko Soeprajitno. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. J Terap Ilmu Manaj dan Bisnis 2022;5:95–106. <https://doi.org/10.58303/jtimb.v5i2.2973>.
- [6] Publik A, Ilmu F, Politik I, Djuanda U. 1652-1659+PENGARUH+MOTIVASI+TERHADAP+KINERJA+KARYAWAN+(Artikel+Kuliah+Kerja+Lapangan) 2024;3:1652–9.
- [7] Firdaus RI, Hidayati RA. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. Master J Manaj dan Bisnis Terap 2023;2:146. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15448>.
- [8] 啓造朝長. Pentingnya Sebuah Kinerja Dipandang dari Segi Gaya Komunikasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja. Basthoumi Muslih, Restin Meilina, Rino Sardanto, dan Dodi Kusuma H Soedjoko 1967;2016:1–2.
- [9] Neyla Mardiana, Edy Djoko Soeprajitno SR. Analisis Kedisiplinan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk. J Simp Manaj dan Bisnis II 2023;2:465–75.
- [10] Arnita Mei Wulandari, Edy Djoko Soeprajitno RM. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Guru Sdn Se-Gugus 6 Kec. Prambon. ... dan Call ... 2023;2:506–15.
- [11] Astuti W, Rahardjo OS. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) PT. Pemintalan Benang di Jawa Tengah. Emba 2021;9:1185–96.
- [12] Nofita Penti Wulansari, Edy Djoko Soeprajitno SWSB. Pengaruh kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan 1),2),3) 2023;2:1502–12.
- [13] Yolanda L, Kurniasari R. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. J Penelit Bisnis dan Manaj 2023;1:222.
- [14] Helmi AF, Priyatni P. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Surya Sembada Kota Surabaya. J Ilmu dan Ris Manaj 2022;11:2–18.
- [15] Wilandari DF. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Uniform Indonesia Di Jakarta. J Ekon Ef 2021;3:367–75. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i3.10534>.