

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AKSARA KARYA KONSULTAN

Naura Syahira^{1*}, Rini Wijayaningsih², Heni Rohaeni³

¹²³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

nawrasyahira7@gmail.com¹, rini.wijayaningsih@dsn.ubharajaya.ac.id²,
heni.rohaeni@dsn.ubharajaya.ac.id³

Corresponding Author: nawrasyahira7@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Received : 25, July

Revised : 02, Aug

Accepted: 22, July

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aksara Karya Konsultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui kuesioner kepada 50 karyawan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis menggunakan IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel juga berpengaruh positif dan signifikan dengan kontribusi sebesar 95,8% terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan (Robbins & Judge, 2019; Hasibuan, 2017). Pada perusahaan jasa konsultansi konstruksi, kinerja yang optimal menjadi semakin penting mengingat pekerjaan menuntut ketepatan waktu, kualitas teknis, serta koordinasi yang baik antarbagian.

Tabel 1. Data Fenomena Absensi Karyawan PT. Aksara Karya Konsultan

Keterangan	Jumlah Karyawan	Persentase
Hadir tepat waktu	42 orang	84%
Terlambat	8 orang	16%
Total	50 orang	100%

Sumber: Data absensi PT. Aksara Karya Konsultan, 2026 (diolah)

PT. Aksara Karya Konsultan sebagai perusahaan jasa konsultansi konstruksi melakukan evaluasi kinerja secara berkala berdasarkan aspek pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku. Namun, masih ditemukan fenomena yang menunjukkan perlunya peningkatan kinerja, salah satunya tingkat keterlambatan kehadiran karyawan sebesar 16% dari total 50 karyawan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja masih perlu mendapat perhatian.

Tabel 1. Fenomena Awal Berdasarkan Aspek Penilaian Kinerja Karyawan

Aspek Penilaian	Indikasi Fenomena Awal	Dampak terhadap Kinerja
Pengetahuan	Pekerjaan membutuhkan pemahaman teknis dan administrasi proyek yang konsisten.	Ketidakkonsistenan pemahaman dapat menurunkan ketepatan hasil kerja.
Keterampilan	Pekerjaan konsultan konstruksi menuntut ketelitian, kecepatan, dan ketepatan teknis.	Keterampilan yang belum merata dapat menghambat penyelesaian pekerjaan.
Kemampuan	Karyawan dituntut mampu mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat.	Kemampuan yang kurang optimal dapat memengaruhi efektivitas kerja.
Sikap	Sikap kerja berkaitan dengan tanggung jawab, komunikasi, dan kesadaran tugas.	Sikap kerja yang kurang baik dapat menurunkan koordinasi tim.
Perilaku	Perilaku kerja mencakup disiplin, kerja sama, dan keterbukaan terhadap masukan.	Perilaku yang belum sesuai standar dapat mengganggu produktivitas.

Sumber: SOP penilaian kinerja PT. Aksara Karya Konsultan, 2026 (diolah)

Selain data absensi, hasil evaluasi kinerja menunjukkan masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih perlu dioptimalkan agar mendukung penyelesaian pekerjaan secara efektif. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Karyawan dengan motivasi yang tinggi cenderung memiliki produktivitas dan tanggung jawab yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan (Hasibuan, 2017). Temuan Wijayaningsih (2025) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Rohaeni dkk. (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan aspek penghargaan, pengembangan karier, dan dukungan organisasi. Selain motivasi, disiplin kerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja. Menurut Mangkunegara (2017), disiplin mencerminkan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai aturan yang berlaku. Fenomena keterlambatan karyawan di PT. Aksara Karya Konsultan menunjukkan bahwa penguatan disiplin masih diperlukan untuk mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun nonfisik, turut memengaruhi produktivitas karyawan (Sedarmayanti, 2017). Penelitian Agustin,

Rohaeni, dan Maulia (2024) membuktikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Meskipun berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, masih terdapat perbedaan hasil penelitian. Habeahan (2023) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, sedangkan Nurhidayah et al. (2023) menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh secara simultan. Selain itu, penelitian pada perusahaan jasa konsultansi konstruksi masih relatif terbatas sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut pada konteks PT. Aksara Karya Konsultan. Berdasarkan fenomena dan research gap tersebut, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aksara Karya Konsultan.

TINJAUAN TEORITIS

Expectancy Theory

Penelitian ini menggunakan Expectancy Theory yang dikemukakan oleh Vroom (1964). Teori ini menjelaskan bahwa seseorang akan terdorong untuk mengeluarkan upaya apabila meyakini bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan memperoleh penghargaan yang diharapkan (Robbins & Judge, 2019). Teori ini terdiri atas tiga komponen utama, yaitu *expectancy* (keyakinan bahwa usaha menghasilkan kinerja), *instrumentality* (keyakinan bahwa kinerja menghasilkan penghargaan), dan *valence* (nilai penghargaan bagi individu). Dalam penelitian ini, teori harapan digunakan untuk menjelaskan hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2017). Menurut Armstrong (2014), MSDM merupakan pendekatan strategis dalam mengelola sumber daya manusia agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Dalam penelitian ini, MSDM menjadi landasan dalam pengelolaan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017). Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur menggunakan lima indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan komitmen kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat seseorang bersedia mengerahkan kemampuan dan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2017). Berdasarkan teori kebutuhan Maslow, motivasi dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Robbins & Judge, 2019). Penelitian Habeahan (2023) dan

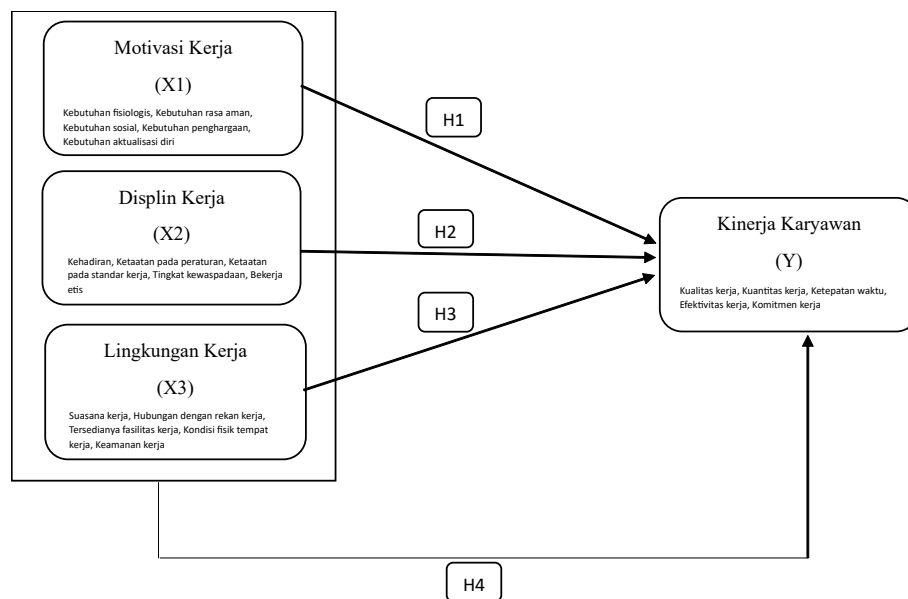
Nurhidayah et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur melalui indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan serta standar kerja yang berlaku (Hasibuan, 2017). Menurut Afandi (2018), disiplin kerja diukur melalui kehadiran, ketaatan terhadap peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan bekerja secara etis. Penelitian Haedar et al. (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, disiplin kerja diukur melalui indikator kehadiran, ketaatan terhadap peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan bekerja secara etis.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, semangat, dan produktivitas kerja. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja diukur menggunakan lima indikator, yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, kondisi fisik tempat kerja, dan keamanan kerja (Afandi, 2018).



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja mendorong karyawan untuk mengerahkan usaha yang lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja. Penelitian Habeahan (2023), Nurhidayah et al. (2023), dan Rohaeni dkk. (2024)

menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:
H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aksara Karya Konsultan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan standar kerja sehingga mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Penelitian Agustin, Rohaeni, dan Maulia (2024) serta Aminnudin dan Muna (2024) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aksara Karya Konsultan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan kenyamanan dan mendukung produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian Agustin, Rohaeni, dan Maulia (2024) serta Aminnudin dan Muna (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aksara Karya Konsultan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Husna et al. (2024) dan Rohaeni dkk. (2024) menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aksara Karya Konsultan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di PT. Aksara Karya Konsultan, Bekasi, dengan populasi sebanyak 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (total sampling) sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin dan data sekunder berupa dokumen perusahaan serta literatur yang relevan. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan lingkungan kerja (X₃), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Analisis

data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) untuk menguji hipotesis penelitian (Sugiyono, 2019; Ghozali, 2018).

HASIL

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung		R Tabel	Keterangan
X1	Pernyataan 1	0.879	>	0,279	VALID
	Pernyataan 2	0.829	>	0,279	VALID
	Pernyataan 3	0.860	>	0,279	VALID
	Pernyataan 4	0.863	>	0,279	VALID
	Pernyataan 5	0.907	>	0,279	VALID
	Pernyataan 6	0.866	>	0,279	VALID
	Pernyataan 7	0.861	>	0,279	VALID
	Pernyataan 8	0.905	>	0,279	VALID
	Pernyataan 9	0.908	>	0,279	VALID
	Pernyataan 10	0.840	>	0,279	VALID
X2	Pernyataan 1	0.930	>	0,279	VALID
	Pernyataan 2	0.840	>	0,279	VALID
	Pernyataan 3	0.872	>	0,279	VALID
	Pernyataan 4	0.910	>	0,279	VALID
	Pernyataan 5	0.840	>	0,279	VALID
	Pernyataan 6	0.854	>	0,279	VALID
	Pernyataan 7	0.845	>	0,279	VALID
	Pernyataan 8	0.845	>	0,279	VALID
	Pernyataan 9	0.869	>	0,279	VALID
	Pernyataan 10	0.878	>	0,279	VALID
X3	Pernyataan 1	0.886	>	0,279	VALID
	Pernyataan 2	0.807	>	0,279	VALID
	Pernyataan 3	0.815	>	0,279	VALID
	Pernyataan 4	0.919	>	0,279	VALID
	Pernyataan 5	0.872	>	0,279	VALID
	Pernyataan 6	0.957	>	0,279	VALID
	Pernyataan 7	0.787	>	0,279	VALID
	Pernyataan 8	0.773	>	0,279	VALID
	Pernyataan 9	0.828	>	0,279	VALID
	Pernyataan 10	0.822	>	0,279	VALID
Y	Pernyataan 1	0.898	>	0,279	VALID
	Pernyataan 2	0.858	>	0,279	VALID
	Pernyataan 3	0.915	>	0,279	VALID
	Pernyataan 4	0.866	>	0,279	VALID
	Pernyataan 5	0.914	>	0,279	VALID
	Pernyataan 6	0.908	>	0,279	VALID

Variabel	Pernyataan	R Hitung		R Tabel	Keterangan
	Pernyataan 7	0.874	>	0,279	VALID
	Pernyataan 8	0.906	>	0,279	VALID
	Pernyataan 9	0.869	>	0,279	VALID
	Pernyataan 10	0.878	>	0,279	VALID

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2026

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh 40 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid, karena memiliki nilai r hitung sebesar 0,773–0,957 yang lebih besar dari r tabel (0,279) (Ghozali, 2018).

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0.965	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0.963	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0.956	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.970	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2026

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,956–0,970, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel karena melebihi batas minimum 0,60 (Ghozali, 2018).

Uji Normalitas

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82542398
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.047
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

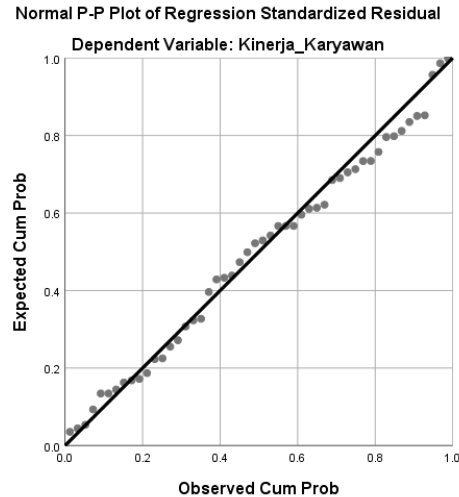
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2026

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ($>0,05$), sehingga data residual terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 2. Normal Probability Plot



Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2026

Hasil Normal P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal, sehingga mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal. Hasil ini konsisten dengan uji Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan model telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi_Kerja	.216	4.636
	Disiplin_Kerja	.201	4.972
	Lingkungan_Kerj	.251	3.992

Sumber : Hasil data SPSS, 2026

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

pengolahan

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Tolerance sebesar 0,201–0,251 ($>0,10$) dan nilai VIF sebesar 3,992–4,972 (<10), sehingga model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.101	.721		2.914	.005

Motivasi_Kerja	-.001	.037	-.006	-.021	.984
Disiplin_Kerja	-.007	.039	-.059	-.182	.857
Lingkungan_Kerja	-.011	.035	-.088	-.303	.764

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2026

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai signifikansi >0,05 (0,764-0,984), sehingga model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.609	1.148	
	Motivasi_Kerja	.261	.059	.282
	Disiplin_Kerja	.561	.062	.598
	Lingkungan_Kerja	.135	.056	.142

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2026

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 1,609 + 0,261X_1 + 0,561X_2 + 0,135X_3 + e$$

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki koefisien regresi positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien masing-masing sebesar 0,261, 0,561, dan 0,135, yang menunjukkan bahwa peningkatan pada ketiga variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan disiplin kerja memberikan pengaruh paling besar. Nilai konstanta sebesar 1,609 menunjukkan bahwa ketika seluruh variabel independen bernilai konstan, kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 1,609.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.960	.958	1.884

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2026

Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,980, yang mengindikasikan hubungan sangat kuat antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.960	.958	1.884

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2026

Nilai R sebesar 0,980 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,958 mengindikasikan bahwa 95,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 4,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Uji T (Parsial)

Tabel 11. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1.609	1.148		1.401
	Motivasi_Kerja	.261	.059	.282	4.454
	Disiplin_Kerja	.561	.062	.598	9.119
	Lingkungan_Kerj	.135	.056	.142	2.416

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2026

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,261, nilai t sebesar 4,454, dan signifikansi 0,000 ($<0,05$). Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,561, nilai t sebesar 9,119, dan signifikansi 0,000 ($<0,05$). Sementara itu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,135, nilai t sebesar 2,416, dan signifikansi 0,020 ($<0,05$).

Uji F (Simultan)

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	3934.504	3	1311.501	369.490
	Residual	163.276	46	3.549	
	Total	4097.780	49		

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2026

Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar $369,490 > F$ tabel 2,807 dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$).

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $\beta = 0,261$, t hitung (4,454) $> t$ table (2,013), dan $p = 0,000$ ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT. Aksara Karya Konsultan. Temuan ini mendukung *Expectancy Theory* yang menyatakan bahwa karyawan akan terdorong meningkatkan kinerja apabila meyakini bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan penghargaan yang diharapkan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Aminnudin dan Muna (2024), Rohaeni et al. (2024), serta Suryani, Mardani, dan Rahayu (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $\beta = 0,561$, t hitung = 9,119 $> t$ tabel = 2,013, dan $p = 0,000$ ($<0,05$). Nilai koefisien tersebut merupakan yang terbesar di antara seluruh variabel, sehingga disiplin kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini mendukung *Expectancy Theory* yang menjelaskan bahwa kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja akan meningkatkan peluang tercapainya kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Wahyudi dan Sari (2022), Haedar, Saharuddin, dan Hamid (2023), Nurhidayah et al. (2023), serta Agustin, Rohaeni, dan Maulia (2024).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $\beta = 0,135$, t-hitung = 2.416 $> t$ -tabel = 2,013, dan $p = 0,020$ ($<0,05$). Meskipun memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan motivasi kerja dan disiplin kerja, lingkungan kerja yang kondusif tetap mampu meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Aminnudin dan Muna (2024), Fitriani, Hidayat, dan Permata (2024), serta Nuraini et al. (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $F = 369,490$ dan $p = 0,000 (<0,05)$. Selain itu, nilai Adjusted R^2 sebesar 0,958 menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan 95,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan 4,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini mendukung Expectancy Theory, yang menjelaskan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja saling melengkapi dalam mendorong peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Habeahan et al. (2023), Nurhidayah et al. (2023), Aminnudin dan Muna (2024), Kholilah et al. (2023), serta Wijayaningsih (2025).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan pada PT. Aksara Karya Konsultan. Di antara ketiga variabel tersebut, disiplin kerja merupakan faktor yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, ketiga variabel mampu menjelaskan 95,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan 4,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

SARAN

PT. Aksara Karya Konsultan disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja, memperkuat disiplin kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan melibatkan jumlah responden yang lebih besar, objek penelitian yang lebih beragam, serta menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau beban kerja, agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Zanafa Publishing.
- Agustin, P., Rohaeni, H., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan "X" Kota Bekasi. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1), 913–927.
- Aminnudin, M., & Muna, N. F. (2024). Pengaruh disiplin, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sahaalah Berkah Safar. *Jurnal Rekognisi Ekonomi Islam*, 4(01). <https://doi.org/10.34001/jrei.v4i01.1265>
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Fitriani, R., Hidayat, T., & Permata, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan konsultasi konstruksi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(1), 67–81. <https://doi.org/10.9744/jmk.22.1.67-81>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Habeahan, L. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2), 410–420. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i2.23365>
- Haedar, H., Saharuddin, S., & Hamid, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan konsultasi teknik. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 12(3), 212–225. <https://doi.org/10.26418/jebik.v12i3.60012>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Husna, S. N., Yenni, Z., & Candra, Y. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 13553–13562. <https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.14303>
- Kholilah, K., Masdaini, E., & Kelvin, K. (2023). Pengaruh motivasi, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 29–38. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7894763>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nurhidayah, S. A., Lestari, D. P., & Putra, G. K. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. APF, Tbk. *Solusi*, 21(4), 344–359. <https://doi.org/10.26623/slsi.v21i4.7240>
- PT. Aksara Karya Konsultan. (2026). *Data absensi karyawan dan SOP penilaian kinerja karyawan*. Dokumen internal perusahaan.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rohaeni, H., Wijayanti, M., Tomaluweng, J. B., Ridwan, R., & Setyowati, N. W. (2024). The influence of work compensation and work motivation on employee performance. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 5(3), 1927–1938.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.
- Suryani, I., Mardani, A., & Rahayu, S. (2021). Program motivasi terstruktur dan peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan jasa profesional di Indonesia: Sebuah studi empiris. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 28(1), 76–91. <https://doi.org/10.33633/jbe.v28i1.4889>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Wahyudi, A., & Sari, N. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1). <https://doi.org/10.30997/jvs.v9i1.7486>
- Wijayaningsih, R. (2025). The effect of motivation, discipline, and work environment on teachers' performance through organizational commitment. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(6), 5809–5820.

