

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV HASANAH DONAT

Rivaldi Adam

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Akuntansi, Universitas Binaniaga Indonesia
rivaldiadam23@gmail.com

*corresponding author

Received: , Accepted: , Published:

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada CV Hasanah Donat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian operasional dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($\text{sig. } 0,000 < 0,05$), sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan ($\text{sig. } 0,140 \text{ dan } 0,191 > 0,05$). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{\text{hitung}} 14,371 > F_{\text{tabel}} 3,145$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,432 menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik menjelaskan 43,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

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

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, produktif, dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan kerja. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas dan keberlangsungan perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang menurun dapat menghambat proses operasional serta menurunkan daya saing perusahaan di pasar.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Dethan et al., (2023), motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang menyebabkan seseorang bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan antusias, berinisiatif, serta memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Namun, motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, absensi yang tinggi, dan hasil kerja yang tidak optimal.

Selain motivasi, disiplin kerja juga menjadi faktor kunci dalam menentukan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan menaati peraturan dan kebijakan perusahaan. Menurut Sinambela & Sinambela, (2019), disiplin adalah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan yang berlaku dalam organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan mampu melaksanakan tanggung jawabnya tepat waktu dan sesuai standar yang ditetapkan. Namun, di banyak perusahaan kecil dan menengah seperti CV Hasanah Donat, penerapan disiplin sering kali belum konsisten dan masih bersifat formalitas.

Faktor ketiga yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi tempat kerja seperti pencahayaan, kebersihan, tata letak, sirkulasi udara, dan kenyamanan ruangan. Menurut Nurdin et al., (2023), lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan mendorong semangat kerja, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan konsentrasi dan produktivitas karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang tidak ideal, seperti ventilasi buruk, pencahayaan yang kurang memadai, atau kebisingan, dapat mengganggu fokus dan menurunkan kualitas hasil kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal di CV Hasanah Donat, ditemukan beberapa permasalahan seperti menurunnya semangat kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta kurangnya perhatian terhadap kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja. Sebagian karyawan juga mengaku tidak memiliki motivasi yang kuat karena kurangnya penghargaan dari perusahaan dan keterbatasan fasilitas kerja. Hal ini

menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk meninjau kembali strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi, disiplin, serta kualitas lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara empiris pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada CV Hasanah Donat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen dalam merancang kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Tabel 1
Hasil Pra Survei Disiplin Kerja di CV Hasanah Donat

Variabel	Dimensi	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
Disiplin kerja	1. Apakah karyawan selalu datang tepat waktu sesuai jadwal.	12	13	48%	52%
	2. Apakah karyawan mematuhi semua peraturan perusahaan.	10	15	40%	60%
	3. Apakah karyawan tidak meninggalkan pekerjaan tanpa izin.	7	18	28%	72%
	4. Apakah karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	19	6	76%	24%
	5. Apakah karyawan bertanggung jawab penuh atas tugas saya.	18	7	72%	28%

Sumber: hasil olah data kuisioner pra-survei oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas 52% responden menyatakan tidak semua karyawan selalu datang tepat waktu sesuai jadwal. 60% responden menyatakan bahwa tidak semua karyawan mematuhi semua peraturan. 72% responden menyatakan bahwa tidak semua karyawan meninggalkan pekerjaannya tanpa izin.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Silaen et al., (2022) Motivasi kerja berkaitan dengan usaha yang dilakukan seseorang atau karyawan dalam rangka mencapai tujuan dalam bekerja yang bersifat individual. Secara umum dorongan ada dua macam yang dikenal, yaitu dorongan intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam individu dan dorongan ekstrinsik adalah motivasi yang di sebabkan oleh adanya rangsangan atau dorongan dari luar.

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela & Sinambela, (2019) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Lingkungan Kerja

Menurut Nurdin et al., (2023) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan, tempat karyawan bekerja, sehingga mereka merasa aman, nyaman, dan terpengaruh dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya. Semua hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan karyawan merupakan pengertian dari Lingkungan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Budiyanto & Mochlas, (2020) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif terhadap variabel yang telah ditentukan untuk mendapatkan hasil penelitian yang diinginkan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini mencakup seluruh populasi, yaitu seluruh karyawan produksi pada CV Hasanah Donat yang berjumlah 60 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan merupakan data primer, data Primer merupakan informasi yang dikumpulkan melalui survei yang dilakukan secara langsung di lapangan dengan berbagai metode pengumpulan data yang asli. Sumber data primer untuk penelitian ini diperoleh dari sumber internal, melalui wawancara, observasi, serta penyebaran kuesioner tentang Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan yang diisi langsung oleh karyawan CV Hasanah Donat.

Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan software (Paket Statistik Ilmu Sosial). Analisis dilakukan melalui beberapa tahapan pengujian, antara lain: uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, uji statistik deskriptif, analisis koefisien kolerasi, serta analisis regresi linier berganda, uji-t (parsial), uji-f (simultan) dan uji koefisien determinasi (uji R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Pada uji validitas kuesioner dikatakan Valid dengan cara membandingkan antara rhitung dengan rtabel, dengan ketentuan apabila rhitung > rtabel maka instrumen dikatakan valid, sebaliknya apabila rhitung < rtabel maka instrument dikatakan tidak valid. rtabel dicari pada signifikan 5% dengan $n=30$, dengan rumus $df=n-2$, maka di dapat r table sebesar 0,361. Dalam pengujian validitas ini, digunakan software SPSS versi 25 terdiri dari pernyataan dengan sampel yaitu 65 responden. Berikut hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X1), variabel disiplin kerja (X2) dan Lingkungan kerja Fisik (X3) variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 2
Uji Validitas Motivasi Kerja

No Pernyataan	r hitung	R tabel	Keterangan
1	0,473	0,361	Valid
2	0,448	0,361	Valid
3	0,529	0,361	Valid
4	0,450	0,361	Valid
5	0,419	0,361	Valid
6	0,428	0,361	Valid
7	0,419	0,361	Valid
8	0,489	0,361	Valid
9	0,496	0,361	Valid
10	0,449	0,361	Valid

(Sumber: Statistik Keluaran IBM SPSS 20)

Tabel 3
Uji Validitas Disiplin Kerja

No Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>R</i> tabel	Keterangan
1	0,381	0,361	Valid
2	0,408	0,361	Valid
3	0,468	0,361	Valid
4	0,387	0,361	Valid
5	0,400	0,361	Valid
6	0,376	0,361	Valid
7	0,382	0,361	Valid
8	0,379	0,361	Valid
9	0,564	0,361	Valid
10	0,540	0,361	Valid
11	0,511	0,361	Valid
12	0,531	0,361	Valid

(Sumber: Statistik Keluaran IBM SPSS 20)

Tabel 4
Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

No Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>R</i> tabel	Keterangan
1	0,636	0,361	Valid
2	0,624	0,361	Valid
3	0,496	0,361	Valid
4	0,490	0,361	Valid
5	0,675	0,361	Valid
6	0,496	0,361	Valid
7	0,434	0,361	Valid
8	0,490	0,361	Valid
9	0,401	0,361	Valid
10	0,446	0,361	Valid
11	0,464	0,361	Valid
12	0,471	0,361	Valid

(Sumber: Statistik Keluaran IBM SPSS 20)

Tabel 5
Uji Validitas Kinerja Karyawan

No Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>R</i> tabel	Keterangan
1	0,502	0,361	Valid
2	0,624	0,361	Valid
3	0,605	0,361	Valid
4	0,494	0,361	Valid
5	0,485	0,361	Valid
6	0,575	0,361	Valid
7	0,630	0,361	Valid
8	0,474	0,361	Valid
9	0,549	0,361	Valid
10	0,577	0,361	Valid

(Sumber: Statistik Keluaran IBM SPSS 20)

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali, (2016) uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ketentuan uji reliabilitas yaitu suatu konstruk atau variabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 6
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,636	Reliabel
Disiplin Kerja	0,629	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,731	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,742	Reliabel

(Sumber: Statistik Keluaran IBM SPSS 20)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghazali, (2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal

Tabel 7
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02908484
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.046
	Negative	-.046
Test Statistic		.046
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: Statistik Keluaran IBM SPSS 20)

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya yaitu 0,05.

Berdasarkan tabel 16 dapat dilihat nilai asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.200, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, karena nilai asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0.200 > 0.05$.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali, (2016) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen).

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.661	1.512
	Disiplin Kerja	.803	1.245
	Lingkungan Kerja Fisik	.722	1.385

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Statistik Keluaran IBM SPSS 20)

Hasil uji multikolinearitas yang menunjukkan bahwa untuk setiap variabel bebas yang digunakan yaitu motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terbebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Oleh karena itu, uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain

Tabel 9
Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.635	3.072		.016
	Motivasi Kerja	-.104	.073	-.225	.160
	Disiplin Kerja	-.033	.061	-.079	.586
	Lingkungan Kerja Fisik	-.002	.040	-.006	.969

a. Dependent Variable: ABRESID

(Sumber: Statistik Keluaran IBM SPSS 20)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, diketahui bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,160, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,586, dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) sebesar 0,969. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan, sehingga model ini memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

Uji Linearitas

Menurut Ghozali, (2016) linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier.

Tabel 10
Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	218.675	11	19.880	4.517	.000
		Linearity	166.918	1	166.918	37.926	.000
		Deviation from Linearity	51.757	10	5.176	1.176	.330
	Within Groups		211.258	48	4.401		
	Total		429.933	59			

(Sumber: Statistik Keluaran IBM SPSS 20)

Hasil pengujian nilai signifikansi linearity $0,000 < 0,05$, maka terdapat hubungan linear yang baik antara variabel *independent* Motivasi Kerja (X1) dan variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 23
Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	141.650	13	10.896	1.739	.084
		Linearity	75.711	1	75.711	12.081	.001
		Deviation from Linearity	65.940	12	5.495	.877	.575
	Within Groups		288.283	46	6.267		
Total			429.933	59			

(Sumber: Statistik Keluaran IBM SPSS 20)

Hasil pengujian nilai signifikansi linearity $0,001 < 0,05$, maka terdapat hubungan linear yang baik antara variabel *independent* Disiplin Kerja (X2) dan variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 11
Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja Fisik	Between Groups	(Combined)	195.713	17	11.513	2.064	.029
		Linearity	88.370	1	88.370	15.846	.000
		Deviation from Linearity	107.343	16	6.709	1.203	.305
	Within Groups		234.220	42	5.577		
Total			429.933	59			

(Sumber: Statistik Keluaran IBM SPSS 20)

Hasil pengujian nilai signifikansi linearity $0,000 < 0,05$, maka terdapat hubungan linear yang baik antara variabel *independent* Lingkungan Kerja Fisik (X3) dan variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono, (2016) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat Kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Tabel 12
Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	60	34	46	41.10	2.602
Disiplin Kerja	60	42	56	49.68	2.843
Lingkungan Kerja Fisik	60	34	55	48.13	4.542
Kinerja Karyawan	60	35	46	41.63	2.699
Valid N (listwise)	60				

(Sumber: Statistik Keluaran IBM SPSS 20)

- Motivasi Kerja memiliki nilai minimum sebesar 34 dan nilai maximum 46. Sementara itu nilai rata-rata (mean) sebesar 41,10 dan standar deviasi sebesar 2,602, yang artinya bahwa nilai rata-rata (mean) lebih besar daripada standar deviasi, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang cukup baik.
- Disiplin Kerja memiliki nilai minimum sebesar 42 dan nilai maximum 56. Sementara itu nilai rata-rata (mean) sebesar 49,68 dan standar deviasi sebesar 2,843, yang artinya bahwa nilai rata-rata (mean) lebih besar daripada standar deviasi, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang cukup baik.
- Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai minimum sebesar 34 dan nilai maximum 55. Sementara itu nilai rata-rata (mean) sebesar 48,13 dan standar deviasi sebesar 4,542, yang artinya bahwa nilai rata-rata (mean) lebih besar daripada standar deviasi, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang cukup baik.
- Kinerja Karyawan memiliki nilai minimum sebesar 35 dan nilai maximum 46. Sementara itu nilai rata-rata (mean) sebesar 41,63 dan standar deviasi sebesar 2,699, yang artinya bahwa nilai rata-rata (mean) lebih besar daripada standar deviasi, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang cukup baik.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi berganda pada penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi kekuatan dan arah hubungan antar variabel. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan (simultan) hubungan antara dua atau lebih variabel bebas (X), terhadap variabel (Y).

Tabel 13
Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Correlations			
		Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.426**	.514**	.623**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000
	N	60	60	60	60
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.426**	1	.326*	.420**
	Sig. (2-tailed)	.001		.011	.001
	N	60	60	60	60
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	.514**	.326*	1	.453**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011		.000
	N	60	60	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.623**	.420**	.453**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	
	N	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

(Sumber: Statistik Keluaran IBM SPSS 20)

- Korelasi antara Motivasi Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada nilai pearson correlation pada X1 0,623 maka dapat disimpulkan tingkat hubungan variabel X1 dengan variabel Y kuat.
- Korelasi antara Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada variabel X2 nilai pearson correlation 0,420 maka dapat disimpulkan tingkat hubungan variabel X2 dengan variabel Y sedang .
- Korelasi antara Lingkungan Kerja Fisik (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada variabel X3 nilai pearson correlation 0,453 maka dapat disimpulkan tingkat hubungan variabel X3 dengan variabel Y sedang.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* yaitu Motivasi Kerja(X₁), Disiplin Kerja, (X₂) dan Lingkungan Kerja Fsik (X₃) terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 14
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.144	5.376		1.701	.095
	Motivasi Kerja	.489	.128	.471	3.815	.000
	Disiplin Kerja	.159	.106	.168	1.498	.140
	Lingkungan Kerja Fisik	.093	.070	.157	1.324	.191

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Statistik Keluaran IBM SPSS 20)

Berdasarkan Hasil Uji Analisis Regresi Berganda Persamaan Regresi yang terbentuk sebagai berikut :

$$KK = 9.144 + 0,489 MK + 0,159 DK + 0,93 LKF + e$$

- Nilai konstanta 9.144 mempunyai arti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0, maka tingkat Kinerja Karyawan sebesar 9.144.
- Nilai koefisien regresi $\beta_1 = 0,489$ mempunyai arti jika nilai Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,489 satuan, dengan asumsi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik dinyatakan konstan/tetap.
- Nilai koefisien regresi $\beta_2 = 0,159$ mempunyai arti bahwa jika Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,159 satuan, dengan asumsi Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik dinyatakan konstan/tetap.
- Nilai koefisien regresi $\beta_3 = 0,93$ mempunyai arti bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik ditingkatkan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,93 satuan, dengan asumsi Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja dinyatakan konstan/tetap.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh variabel *independent* yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja, (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 15
Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.144	5.376		.095
	Motivasi Kerja	.489	.128	.471	.000
	Disiplin Kerja	.159	.106	.168	.140
	Lingkungan Kerja Fisik	.093	.070	.157	.191

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Statistik Keluaran IBM SPSS 20)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai thitung sebesar 3,815 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,67252, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Hasanah Donat. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.

Sementara itu, hasil uji parsial terhadap variabel Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) menunjukkan hasil yang berbeda. Variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai thitung sebesar $1,498 < \text{ttabel } 1,67252$ dengan nilai signifikansi $0,140 > 0,05$, dan variabel Lingkungan Kerja Fisik memperoleh nilai thitung sebesar $1,324 < \text{ttabel } 1,67252$ dengan nilai signifikansi $0,191 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, kedua variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada CV Hasanah Donat lebih dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja dibandingkan dengan faktor disiplin kerja maupun lingkungan kerja fisik.

Uji f

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Tabel 16
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187.019	3	62.340	14.371	.000 ^b
	Residual	242.914	56	4.338		
	Total	429.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

(Sumber: Statistik Keluaran IBM SPSS 20)

Dari uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 14,371, sedangkan nilai Ftabel sebesar 3,159. Karena Fhitung > Ftabel (14,371 > 3,159), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel *independent* dalam menjelaskan variabel *dependent*. Besarnya Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik dalam menjelaskan Kinerja Karyawan.

Tabel 17
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.435	.405	2.083

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Statistik Keluaran IBM SPSS 20)

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 43,5% ini menandakan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki hubungan sebesar 43,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 56,5% di pengaruhi oleh variabel variabel lain yang tidak di uji dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja yang tinggi memberikan dorongan yang signifikan terhadap pencapaian hasil kerja karyawan. Ketika seseorang merasa dihargai atas usahanya, diberi kesempatan untuk berkembang, serta memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaannya, maka ia cenderung menyelesaikan tugas dengan rasa tanggung jawab yang lebih besar. Karyawan yang memiliki dorongan internal biasanya tidak menunggu perintah untuk bertindak, melainkan bergerak atas kesadaran sendiri untuk mencapai hasil terbaik. Mereka juga lebih mampu menghadapi tekanan kerja karena memiliki alasan kuat mengapa mereka harus terus berkontribusi. Temuan ini selaras dengan Jahroni (2022) berbagai penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa motivasi merupakan bahan bakar utama dalam menciptakan kinerja yang unggul.

Kedisiplinan dalam penelitian ini belum memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan hasil kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan aturan semata tidak menjamin bahwa seluruh karyawan akan bertindak sesuai harapan. Masih ditemukan kecenderungan bahwa sebagian karyawan menaati peraturan hanya karena keharusan, bukan karena kesadaran pribadi. Disiplin yang dibangun atas dasar pengawasan biasanya bersifat sementara, sedangkan disiplin yang tumbuh dari dalam diri baru dapat memberi pengaruh nyata terhadap hasil kerja. Dengan kata lain, kedisiplinan akan lebih efektif apabila dibarengi dengan pembentukan budaya kerja yang konsisten dan keteladanan dari pimpinan. Sejumlah penelitian Siahaan & Bahri (2019) juga menguatkan temuan ini, bahwa aturan yang kaku tanpa pendekatan psikologis sering kali tidak berhasil mendorong peningkatan produktivitas.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik yang ada kemungkinan belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan. Beberapa aspek fisik seperti pencahayaan, suhu udara, kebersihan, serta tata letak ruang kerja mungkin belum diatur secara optimal, sehingga tidak mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kondisi tersebut diperkuat oleh hasil kuesioner dan peneliti terdahulu seperti Siahaan & Bahri (2019) yang menunjukkan bahwa sebagian orang merasa area kerja mereka belum tertata dengan baik, terutama dalam hal kebersihan dan kerapian ruang kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada CV Hasanah Donat mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sementara itu, Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, masing-masing dengan nilai signifikansi sebesar 0,140 dan 0,191 yang lebih besar dari 0,05. Namun, secara simultan ketiga variabel independen yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Hasanah Donat, dengan nilai Fhitung sebesar 14,371 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi dari ketiga faktor tersebut secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiyanto, e., & mochlas, m. (2020). *Kinerja karyawan ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja* (a. Mukhlis (ed.)).
- Dethan, s. C. H., foeh, j. E. H. J., & manafe, h. A. (2023). *Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia)* (vol. 4, issue 4).
- Ghozali, i. (2016). *Applikasi analisis multivariate dengan program spss*. Badan penerbit universitas diponogoro.
- Jahroni. (2022). *Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. 5, 12.
<https://doi.org/https://doi.org/10.58303/jtimb.v5i2.2973>
- Nurdin, m. A., erislan, & ramli, s. (2023). Manajemen kinerja karyawan. In r. Sahabuddin (ed.), *sustainability (switzerland)*. Mitra ilmu.
- Siahaan, s., & bahri, s. (2019). Pengaruh penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 2(1), 16–30.

- Silaen, n. Ruth, nurlaeni, a., asir, m., arta, i. Putu sugih, siregar, l. Agustina, maharani, e., umiyati, h., haerana, renaldi, r., ahdiyat, m., ahmad, d., sihotang, r. Buha, komalasari, i., & widiyawati. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (n.rismawati (ed.)).
- Sinambela, l. P., & sinambela, s. (2019). *Manajemen kinerja pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*. Pt rajagrafindo persada, depok.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Alfabeta cv.