

# PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SALTTEK DUMPANG JAYA

Muhammad alfi azmi<sup>1</sup>; Yusriadi<sup>2</sup>

Universitas Potensi Utama, Medan, Sumatera Utara, Indonesia  
Jln. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Medan, Sumatera Utara 20241  
E-mail : [malfiazmii@gmail.com](mailto:malfiazmii@gmail.com) (Koresponding)

Submit: 29 Oktober 2025

Review: 31 Oktober 2025

Publish: 26 Oktober 2025

\*) Korespondensi

**Abstract:** This study aims to determine the effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance. This study uses a quantitative method with questionnaire and interview data collection techniques. The number of samples was drawn using the total sampling technique. Data management uses SPSS Version 25 software. Based on the study, it shows that Work Motivation on Employee Performance is obtained from the t-value  $-2.668 < t\text{-table } 1.684$ . So Work Motivation partially shows that it does not have a positive and significant effect on Employee Performance. In the Work Environment, the t-value is  $5.952 > t\text{-table } 1.684$ . So the Work Environment partially has a positive and significant effect on Employee Performance. In Work Discipline, the t-value is  $3.688 > t\text{-table } 1.684$ . So the basis of the partial test provisions is that Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance. Based on the F-value = 36.227 while the F-value = at  $\alpha = 0.05$  with  $n = 43$ , the F-value is obtained. The results show that  $F\text{ count} > F\text{ table}$ , i.e.,  $36,227 > 2.85$ . Therefore, it can be concluded that work motivation, work environment, and work discipline collectively influence employee performance at PT. Salttek Dumpang Jaya.

**Keywords:** *Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline*

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu perusahaan. Di tengah pesatnya perkembangan teknologi dan kompleksitas dinamika bisnis, pengelolaan SDM yang efektif sangat penting untuk meningkatkan daya saing dan produktivitas organisasi. Manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan seni dan ilmu dalam mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2019).

Motivasi kerja memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka bagi perusahaan. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki dedikasi tinggi, fokus pada hasil, dan loyalitas terhadap perusahaan (Sutrisno, 2011). Selain itu, lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan, sementara lingkungan yang buruk justru dapat menurunkan semangat kerja mereka (Elizar & Tanjung, 2018).

Disiplin kerja juga menjadi elemen penting yang mencerminkan kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan organisasi. Kedisiplinan yang tinggi dapat menghasilkan efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan, sementara disiplin yang rendah dapat mengganggu produktivitas dan kualitas kerja perusahaan (Sinambela, 2018). Penelitian oleh Yusnandar, Nefri, & Siregar (2020) mendukung hal ini, dengan menunjukkan pengaruh positif antara tingkat disiplin kerja dan kinerja karyawan.

PT. Salttek Dumpang Jaya, sebuah perusahaan jasa yang memiliki 45 karyawan, mencatat adanya perubahan dalam kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir, sebagaimana tercatat dalam data perusahaan. Prasurvei yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan di

perusahaan ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana ketiga faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun bersamaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efisien, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, yang diterapkan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya (Sugiyono, 2021). Sementara itu, pendekatan asosiatif berfokus pada analisis hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2021).

## HASIL

Hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini.

**Gambar 4.11 Hasil uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.217	3.481			3.510	.001
	Motivasi Kerja	-.264	.099	-.252		-2.668	.011
	Lingkungan Kerja	.505	.085	.602		5.952	.000
	Disiplin Kerja	.391	.106	.418		3.688	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 4.11 hasil pengolahan data terlihat pada tabel unstandardized coefficient B diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 12.217 + -0,264X_1 + 0,505X_2 + 0,391X_3 + e$$

1. Dari persamaan regresi menunjukkan nilai konstanta (a) sebesar 12.217, yang berarti variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja dalam keadaan konstan sebesar 12.217.
2. Dari persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien  $b_1 = -0,264$  menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Motivasi Kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar -26,4%.
3. Dari persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi  $b_2 = 0,505$  menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Lingkungan Kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 50,5%.
4. Dari persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien  $b_3 = 0,391$  menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Disiplin Kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 39,1%.

Berdasarkan nilai regresi dari variabel bebas dapat disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja adalah nilai variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 50,5%. Berdasarkan dari keterangan diketahui bahwa peningkatan terhadap Kinerja lebih cenderung dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja.

## Hasil Uji T

Uji t melakukan pengujian terhadap koefisien regresi parsial pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengonsumsi kan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Hipotesis akan diuji berdasarkan daerah penerimaan dan daerah penolakan dalam penelitian ini nilai  $t_{hitung}$  akan dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%.

**Gambar 4. 1 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	12.217	3.481		3.510	.001
	Motivasi Kerja	-.264	.099	-.252	-2.668	.011
	Lingkungan Kerja	.505	.085	.602	5.952	.000
	Disiplin Kerja	.391	.106	.418	3.688	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 25.0

1. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat pada tabel diatas pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh dari nilai  $t_{hitung} -2.668 < t_{tabel} 1.684$ . Maka dasar ketentuan uji secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat pada tabel diatas pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja diperoleh dari nilai  $t_{hitung} 5.952 > t_{tabel} 1.684$ . Maka dasar ketentuan uji secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat pada tabel diatas pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja diperoleh dari nilai  $t_{hitung} 3.688 > t_{tabel} 1.684$ . Maka dasar ketentuan uji secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Hasil Uji F

Uji f merupakan pengujian yang dilakukan untuk menunjukkan apakah variabel bebas mempunyai pengaruh seara Bersama terhadap variabel terikat.

**Gambar 4. 2 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1736.490	3	578.830	36.227	.000 <sup>b</sup>
	Residual	623.137	39	15.978		
	Total	2359.628	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui nilai Fhitung = 36.227 sedangkan nilai Ftabel = pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $n = 43$

diperoleh nilai Ftabel . Dari hasil tersebut diketahui Fhitung > Ftabel yaitu  $36.227 > 2,85$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Salttek Dumpang Jaya.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai R Square dapat dikatakan baik jika diatas 0,05 karena R Square berkisar nol (0) sampai dengan satu (1), nilai yang mendekati satu berarti variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Y).

**Gambar 4. 3 Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 <sup>a</sup>	.736	.716	3.997

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

Sumber: Data Diolah SPSS 25.0

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang terdapat pada tabel 4.14, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **R = 0,858** menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan, sebesar 85,8%. Hal ini berarti semakin besar nilai R, semakin erat pula hubungan antara variabel-variabel tersebut.
2. **Adjusted R Square = 0,716** menunjukkan bahwa 71,6% faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Salttek Dumpang Jaya dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja. Sementara itu, 28,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. **Standard Error of the Estimate** mengukur variasi dari nilai yang diprediksi dan juga disebut sebagai

standar deviasi. Berdasarkan tabel, nilai **Standard Error of the Estimate** adalah 3,997, yang semakin kecil nilai standar deviasi tersebut, semakin baik model yang digunakan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi kerja di PT. Salttek Dumpang Jaya belum dapat menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja. Kurangnya peluang pengembangan profesional dan penghargaan yang memadai dapat menyebabkan beberapa karyawan memiliki motivasi intrinsik yang rendah terhadap pekerjaan mereka. Temuan ini bertolak belakang dengan penelitian Widyaputra & Dewi (2018), yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil ini sejalan dengan penelitian Hamali (2018), yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang tidak didukung oleh lingkungan kerja yang baik tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, yang mencakup kebersihan, kenyamanan, pencahayaan yang memadai, dan hubungan antar karyawan, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tempat kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat kerja dan mengurangi tingkat stres. Temuan ini mendukung teori Sedarmayanti (2012), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan produktif akan mendukung peningkatan kinerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Astuti & Iverizkinawati (2019), yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Selain itu, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin tinggi cenderung lebih konsisten dalam memenuhi standar perusahaan dan menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar. Temuan ini mendukung pendapat Sinambela (2018), yang menyatakan bahwa kedisiplinan mencerminkan tingkat kesadaran pekerja untuk mematuhi aturan organisasi. Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepedulian terhadap pekerjaan. Kedisiplinan dianggap sebagai komponen penting dari perilaku kerja yang produktif, sebagaimana dikemukakan oleh Julita dan Arianty (2018).

### Pengaruh Simultan Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan

Secara simultan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang optimal, ketiga faktor ini harus bekerja sama. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja, sementara disiplin yang tinggi memastikan tugas dapat diselesaikan dengan efektif. Motivasi kerja individu juga memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan positif antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Temuan ini mendukung teori Hasibuan (2019), yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil sinergi antara disiplin kerja yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, dan motivasi kerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan yang telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Salttek Dumpang Jaya.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Salttek Dumpang Jaya.
3. Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Salttek Dumpang Jaya.
4. Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Salttek Dumpang Jaya.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.  
<https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen SDM. In *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 49–50).
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.  
<https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Lubis, K. S., Winata, E., & Meliza, J. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Khas Parapat. *Prosiding Seminar Nasional ESCAF (Economic, Social, Culture, and Art Forum)*. Universitas Bina Insan.
- Lubis, K. S., Yusriadi, Sulaiman, F., Sulaiman, J., & Triastuti, N. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era 4.0. Yayasan Putra Adi Dharma.
- Pada, K., Indah, C. V., Group, B., Oktadilah, S., Sadministrasibisnis, P., Bisnis, F., & Telkom, U. (2021). Sedarmayanti (2017). 5(2), 155–167.
- Rismawati, R., & Mattalata, M. (2018). Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Rolos, K. J., Sambul, A. S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(4), 19-27 .
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 6-7.
- Sedarmayanti, S. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2019). Manajemen kinerja : pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja / Prof. Dr.

- Lijan Poltak Sinambela, Dr. Sarton Sinambela.
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). "Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Sugiyono, S. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Suwondo, I. D., & Sutanto, M. E. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(2), 145-154.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 3(2), 181-191.
- Yusriadi, Y. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Koeboeraya Bangun Perkasa Kota Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 10(1), 96-105.