

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kemantrren Pakualaman

Fajri Anggita Putri^{1*}, Jumadi²

¹⁻²Universitas Widya Mataram, Indonesia

E-mail: fajrianggita@gmail.com¹, jmd.mataram@gmail.com²

Alamat: Jl. Tata Bumi Selatan, Banyuraden, Gamping, Sleman, Yogyakarta.

**Korespondensi penulis: fajrianggita@gmail.com*

Abstract. This study aims to determine the effect of motivation, work discipline, and work environment on employee performance at the Pakualaman Kemantrren Office. Respondents in this study were 47 people and the entire population was used as research. The research method used in this research is quantitative method, data collection using a questionnaire with a Likert scale. Analysis using descriptive analysis, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results showed that based on the t test, it is known that the motivation variable partially does not have a significant effect on employee performance at Kemantrren Pakualaman. While the work discipline and work environment variables based on the t test partially have a significant effect on employee performance at Kemantrren Pakualaman. Based on the f test, it shows that the variables of motivation, work discipline, and work environment together have a significant effect on employee performance variables at Kemantrren Pakualaman. Based on these results, it can be concluded that improving employee performance is more influenced by discipline and good working environment conditions, compared to individual motivational factors.

Keywords: Employee Performance, Motivation, Work Discipline, Work Environment.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kemantrren Pakualaman. Responden dalam penelitian ini sebanyak 47 orang dan seluruh populasi tersebut dijadikan sampel penelitian. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Analisis menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji t diketahui variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Kemantrren Pakualaman. Sedangkan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berdasarkan uji t secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kemantrren Pakualaman.. Berdasarkan uji f menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di Kemantrren Pakualaman. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh kedisiplinan dan kondisi lingkungan kerja yang baik, dibandingkan dengan faktor motivasi secara individu.

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

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi yang pesat di era saat ini telah mendorong terjadinya persaingan yang semakin ketat antar organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Dalam menghadapi dinamika tersebut, sumber daya manusia memegang peran yang sangat krusial dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu lembaga, termasuk instansi pemerintah, sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawannya (Kuruppu et al., 2021). Kinerja karyawan yang optimal menjadi indikator utama efektivitas organisasi, karena mencerminkan kontribusi nyata individu terhadap pencapaian visi dan misi lembaga. Kinerja

Received Mei 06, 2025; Revised Mei 19, 2025; Accepted Juni 07, 2025; Online Available Juni 10, 2025

mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. (Soejarminto & Hidayat, 2023).

Berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja (Nelizulfa, 2020). Motivasi yang tinggi mendorong semangat kerja, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat komitmen karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya (Alkadri, 2024; Haris & Setiawan, 2023). Maka apabila karyawan mempunyai motivasi yang sesuai dan mendukung, akan menjadi suatu pendorong sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, namun jika motivasi tidak dimiliki maka seorang karyawan bisa menjadi cepat bosan, lemah serta akan menjadi malas dalam bekerja yang akhirnya kinerja karyawan tersebut akan menurun.

Disiplin kerja juga berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang teratur dan patuh terhadap aturan organisasi (Sutrisno et al., 2021; Yudhistira & Ipijie, 2023). Orang-orang yang berhasil dalam pekerjaan umumnya memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, sementara orang yang gagal cenderung kurang disiplin. Pengelolaan kedisiplinan karyawan yang baik sangat penting untuk perkembangan instansi.

Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan psikologis dan fisik, yang berdampak positif terhadap kinerja pegawai (Lutfhi & Wihara, 2021). Lingkungan kerja yang sehat mendorong semangat, meningkatkan konsentrasi, serta menjaga kondisi fisik karyawan, yang pada akhirnya membantu penyelesaian tugas secara tepat waktu sesuai target.

Hasil pengamatan yang dilakukan penulis di Kemantrren Pakualaman menunjukkan bahwa terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung. Selain itu, motivasi dan juga disiplin kerja karyawan juga terlihat masih kurang sehingga dapat memengaruhi semangat dan produktivitas dalam menyelesaikan tanggung jawab sehari-hari. Kemantrren Pakualaman adalah lembaga pemerintah yang bergerak di bidang jasa dan pelayanan bagi masyarakat yang terletak di daerah Pakualaman Kota Yogyakarta dalam pelaksanaan otonomi daerah. Karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal guna memenuhi kepuasan masyarakat. Untuk mendukung pelayanan yang baik, karyawan juga membutuhkan dukungan berupa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Sebagian besar penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan masih terfokus pada sektor swasta atau organisasi berskala besar. Kajian empiris yang menelaah ketiga variabel tersebut dalam konteks instansi pemerintahan, khususnya pada tingkat kemantrren, masih sangat terbatas. Oleh karena itu,

diperlukan penelitian lebih lanjut, mengingat lingkungan kerja di tingkat kemanan memiliki karakteristik khusus, seperti struktur organisasi yang lebih kecil, keterlibatan langsung dengan masyarakat, serta beban kerja yang bersifat multitugas dan administratif-operasional secara bersamaan, yang dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja aparatur

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kemanan Pakualaman”, sebagai upaya memberikan kontribusi ilmiah terhadap pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Secara umum, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dari dalam diri maupun dari luar individu yang memicu seseorang untuk bertindak demi mencapai tujuan tertentu. Motivasi berperan penting sebagai penggerak yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam bekerja. Menurut Afandi (2021), motivasi merupakan keinginan yang timbul karena adanya inspirasi dan semangat untuk melakukan aktivitas secara ikhlas dan sungguh-sungguh demi hasil yang berkualitas. Sementara itu, Rianto dan Kurniawan (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan dari dalam maupun luar diri seseorang yang membangkitkan semangat dan ketekunan untuk mencapai sesuatu. Hasibuan (2020) mengemukakan bahwa terdapat lima indikator motivasi kerja, yaitu: (1) kebutuhan fisik, seperti gaji dan tunjangan; (2) kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan kerja; (3) kebutuhan sosial melalui interaksi dan penerimaan sosial; (4) kebutuhan akan penghargaan atas prestasi; dan (5) kebutuhan aktualisasi diri melalui pengembangan potensi secara maksimal.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja (Hasibuan, 2020). Disiplin menjadi alat penting bagi manajemen dalam mengarahkan perilaku karyawan agar sesuai dengan tujuan organisasi. Disiplin juga mencerminkan sikap menghormati dan patuh terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesediaan menerima sanksi bila melanggar (Siswanto, 2021). Menurut Maskur (2024), disiplin kerja adalah kunci keberhasilan organisasi karena menjamin setiap anggota mematuhi standar yang telah ditetapkan. Indikator disiplin kerja meliputi tingkat

absensi, menaati peraturan, penggunaan waktu secara efektif, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas (Khaeruman, 2020).

Lingkungan Kerja

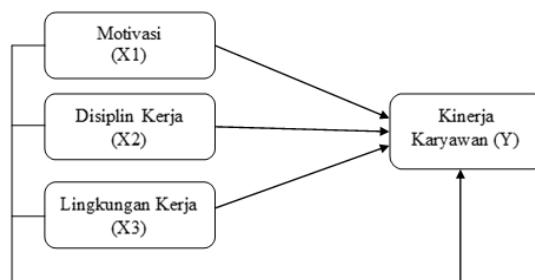
Menurut Budiarti (2020), lingkungan kerja penting diperhatikan manajemen karena meskipun tidak langsung terlibat dalam proses produksi, lingkungan kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan. Andry (2020) menambahkan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan non fisik yang berdampak pada kenyamanan dan kinerja karyawan. Jika tidak dikelola dengan baik, hal ini bisa menurunkan produktivitas dan merugikan perusahaan. Lingkungan kerja mencakup tempat kerja, fasilitas, alat bantu, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan (Afandi, 2021). Menurut Fachrezi dan Khair (2020), indikator lingkungan kerja meliputi: fasilitas yang memadai, tingkat kebisingan, sirkulasi udara, serta hubungan kerja antar karyawan yang dapat menciptakan kenyamanan saat bekerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Budiasa, 2021). Kinerja yang baik tercermin dari ketepatan waktu, pemanfaatan potensi secara optimal, dan pencapaian target. Menurut Yulandri (2020), kinerja dinilai dari tindakan nyata karyawan dalam menjalankan tugas. Adapun indikator kinerja menurut Hendrayani (2020) meliputi: kualitas dan kuantitas hasil kerja, pemanfaatan waktu, efektivitas, serta komitmen terhadap tugas dan organisasi.

Kerangka Pikir dan Hipotesis

Berikut adalah kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Adapun hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- H_1: Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kemantrien Pakualaman.
- H_2: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kemantrien Pakualaman.
- H_3: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kemantrien Pakualaman.
- H_4: Diduga motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kemantrien Pakualaman.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah bentuk penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada *filsafat positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono,2023). Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di Kantor Kemantrien Pakualaman. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan di Kantor Kemantrien Pakualaman sebanyak 47 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden dalam penelitian. Dengan demikian, tidak ada pemilihan sampel secara acak karena seluruh populasi dijadikan objek penelitian (Sugiyono, 2023).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2018).

Kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai $\alpha = 0,05$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid. Untuk uji validitas dengan 47 responden, maka nilai signifikansinya adalah 0,2876 yang dimana $df = n - 2$ ($47 - 2 = 45$) dengan tingkat signifikansi untuk uji dua arah.

Berikut merupakan hasil output pengujian uji validitas menggunakan SPSS 25 yang tercantum dalam tabel:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,641	0,2876	Valid
	X1.2	0,761	0,2876	Valid
	X1.3	0,500	0,2876	Valid
	X1.4	0,647	0,2876	Valid
	X1.5	0,721	0,2876	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,813	0,2876	Valid
	X2.2	0,838	0,2876	Valid
	X2.3	0,882	0,2876	Valid
	X2.4	0,867	0,2876	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,633	0,2876	Valid
	X3.2	0,668	0,2876	Valid
	X3.3	0,728	0,2876	Valid
	X3.4	0,756	0,2876	Valid
	X3.5	0,694	0,2876	Valid
	X3.6	0,743	0,2876	Valid
	X3.7	0,705	0,2876	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,792	0,2876	Valid
	Y2	0,884	0,2876	Valid
	Y3	0,884	0,2876	Valid
	Y4	0,888	0,2876	Valid
	Y5	0,834	0,2876	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas, seluruh item, pernyataan untuk variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ oleh karena itu, 21 item tersebut dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2023) reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada setiap pernyataan yang sudah memenuhi uji validitas. Uji reliabilitas diukur dengan metode Cronbach Alpha melalui program SPSS, yang mana uji signifikansi reliabilitas mengacu nilai minimum secara umum 0,60 yaitu jika hasil *Cronbach's Alpha* minimum 0,60 maka dinyatakan handal atau reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>	Keterangan
Motivasi (X1)	0,646	5	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,869	4	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,811	7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,906	5	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua pernyataan tentang variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) terbukti reliabel atau dapat dipercaya.

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui kondisi distribusi residual atau variabel pengganggu dalam model regresi, guna memastikan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan tidak ada gangguan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	
Sampel	47
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,136

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil normalitas diketahui nilai signifikansi $0,136 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel- variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Pada uji multikolinieritas, nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 .

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

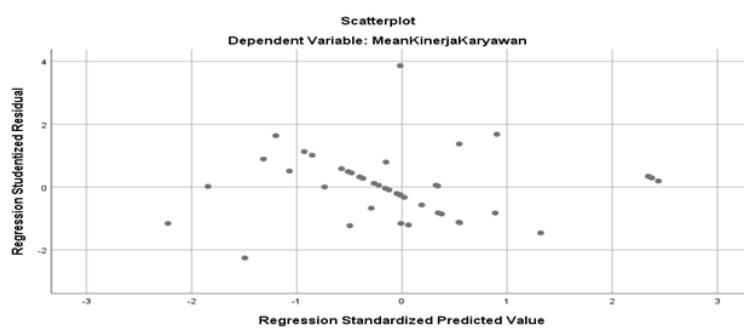
Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Motivasi	0,506	1,977	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,700	1,429	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,463	2,160	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4 di atas, nilai *Tolerance* 0,506 untuk variabel motivasi yaitu $> 0,10$ sedangkan nilai VIF yaitu $1,977 < 10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. nilai *Tolerance* 0,700 untuk variabel disiplin kerja yaitu $> 0,10$ sedangkan nilai VIF yaitu $1,429 < 10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. nilai *Tolerance* 0,463 untuk variabel lingkungan kerja yaitu $> 0,10$ sedangkan nilai VIF yaitu $2,160 < 10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji adanya ketidaksamaan dalam model regresi pada variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain. Disebut dengan heteroskedastisitas jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain berbeda. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji scatterplot, jika titik-titik tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu yang teratur dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas juga dapat menggunakan uji Glejser yaitu dengan cara meregresikan antara variabel bebas dengan absolute residualnya. Apabila nilai signifikansi variabel bebas $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, begitupun sebaliknya. Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot

Berdasarkan grafik scatterplot di atas menunjukan bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu yang teratur, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Glesjer

Variabel Independen	Sig.	Keterangan
Motivasi	0,135	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,768	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,469	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 5 dengan menggunakan metode uji Glesjer, diperoleh nilai signifikansi 0,135 untuk variabel motivasi, 0,768 untuk variabel disiplin kerja, dan 0,469 untuk variabel lingkungan kerja, semua nilai signifikansi menunjukkan nilai $> 0,05$, maka dapat dinyatakan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Linieritas

Tujuan dari uji linieritas adalah menguji apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Jika nilai *Sig. deviation from linearity* $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika nilai *Sig.deviation from linearity* $< 0,05$, maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat (Ghozali, 2018).

Tabel 6. Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Signifikansi	Keterangan
Motivasi	0,971	0,05	Regresi linier
Disiplin Kerja	0,310	0,05	Regresi Linier
Lingkungan Kerja	0,379	0,05	Regresi Linier

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 6, nilai signifikansi *Deviation from Linearity* dari hubungan antara variabel Motivasi yaitu 0,971, variabel Disiplin Kerja yaitu 0,310, dan variabel Lingkungan Kerja yaitu 0,379 terhadap variabel Kinerja karyawan lebih dari 0,05, maka hubungan Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) merupakan hubungan yang linier.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menunjukkan pengaruh positif variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3). Persamaan regresinya adalah $Y = 2,404 + 0,057X_1 + 0,258X_2 + 0,451X_3 + e$. Nilai konstanta 2,404 menunjukkan bahwa jika Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja bernilai nol. Kinerja Karyawan 2,404. Koefisien regresi Motivasi sebesar 0,057 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan Motivasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,057. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,258 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,258. Sementara Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,451 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1

satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,451. *Standar Error* 1,958 mempresentasikan penyimpangan pada model.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Uji t dilakukan dengan membandingkan signifikansi t_{hitung} dengan t_{tabel} pada derajat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$ (5%). Untuk mencari t_{tabel} adalah dengan memperhatikan nilai df yang diperoleh dari perhitungan $n-k-1$, maka $df = 47-3-1 = 43$. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% diperoleh t_{tabel} sebesar 2,016. Langkah-langkah dalam pengujian ini sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t_{hitung}	t_{tabel}	Signifikansi
(Constant)	2,404	1,228	2,016	0,226
Motivasi	0,057	0,486	2,016	0,630
Disiplin Kerja	0,206	2,228	2,016	0,031
Lingkungan Kerja	0,632	5,328	2,016	0,000

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 6 di atas hasil uji t (parsial), variabel Motivasi (X1) diketahui nilai signifikan $0,630 > 0,05$ atau nilai t_{hitung} sebesar 0,486, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} masing-masing sebesar 2,228 dan 5,328 dengan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$ dan $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Penelitian ini didukung oleh Fauzi,A (2024) yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Simprug Di Jakarta Selatan, sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Simprug Di Jakarta Selatan. Namun tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Desi, Djazuli, dan Choiriyah (2022), Gorang, dkk.(2022), Apsari dan Syarif (2022) Zakiah dan Dwiridotjahjono (2021) Milenia (2022), Azis dan Alaydrus (2021) yang menunjukan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F Bersama-sama

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) begitu juga sebaliknya. Langkah-langkah dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	152.899	3	50.966	33.380	0.000
Residual	65.655	43	1.527		
Total	218.553	46			

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas hasil uji F, nilai $f_{hitung} 33,380 > f_{tabel} 3,21$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini didukung oleh Azis dan Alaydrus (2021), Gorang,dkk (2022), Apsari dan Syarif (2022), Zakiah dan Dwiridotjahjono (2021), dan Milenia (2022) yang mengemukakan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2018) uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat diukur oleh nilai R-Square. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai determinasi sebesar 0 menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 menunjukkan variabel-variabel independen hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen dengan model semakin tepat.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,836	0,700	0,679	1.236

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,679 atau sama dengan 67,9% yang menunjukkan bahwa variabel independen yaitu variabel motivasi (X_1), variabel disiplin kerja(X_2), dan variabel lingkungan kerja (X_3), mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 67,9%. Sedangkan sisanya ($100\% - 67,9\% = 32,1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian ini didukung oleh (Setiawati dan Putra, 2022) yang mengemukakan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Z

Uji Z merupakan metode pengujian statistik untuk memeriksa apakah nilai statistik yang diamati (contohnya nilai rata-rata) berasal dari suatu distribusi normal (Urwin,2024). Berikut adalah tabel dari hasil uji Z:

Tabel 9. Hasil Uji Z

Variabel	Sig.	Sig (2-tailed)	Keterangan
Motivasi (X1)	0,05	0,000	Kondisi Baik
Disiplin Kerja (X2)	0,05	0,000	Kondisi Baik
Lingkungan Kerja (X3)	0,05	0,000	Kondisi Baik

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 9 di atas, variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) untuk masing-masing variabel adalah 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara statistik signifikan dan berada dalam kondisi baik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di Kantor Kemantrien Pakualaman, yang secara keseluruhan dalam kategori “baik”. Uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,486 dengan nilai signifikansi $0,630 > 0,05$, sementara disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} masing-masing sebesar 2,228 dan 5,328 dengan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$ dan $0,000 < 0,05$. Selain itu, uji simultan (uji f) menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} adalah $33,380 > 2,821$, dengan angka sig. $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,679 menunjukkan bahwa 67,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

Penelitian ini memiliki keterbatasan metodologis, terutama pada penggunaan kuesioner yang bergantung pada pemahaman dan kejujuran responden, sehingga berpotensi menimbulkan bias subjektivitas dan memengaruhi keakuratan data. Hasil penelitian pun lebih menitikberatkan pada data kuantitatif yang belum sepenuhnya mencerminkan kondisi lapangan. Oleh karena itu, disarankan agar Kemantrien Pakualaman melakukan evaluasi sistem kompensasi untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, memperkuat penerapan disiplin melalui pembinaan yang konsisten, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mengembangkan program pelatihan dan peningkatan kompetensi secara berkelanjutan guna mendorong kinerja karyawan yang lebih optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. D. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Alkadri, H. (2024). Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488.
- Andry, I. (2020). Pengaruh ethos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Henry Union. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), 290–298.
- Apsari, C., & Syarif, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 8–15.

- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 312–321.
- Azis, A., & Alaydrus, A. (2021). Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palu. *Jurnal Ekonomi Trend*, 9(1), 23–34.
- Budiarti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, 2(2), 92–97.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Deepublish.
- Desi, K. S., Djazuli, A., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 3(4), 229–247.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fauzi, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Simprug di Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen Almatama*, 3(2), 148–170.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorang, A. F., Hermayanti, H., Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673–686.
- Haris, I., Refani, I. D., & Setiawan, R. I. (2023). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja dalam organisasi bisnis. *Journal of Islamic Business Management Studies (JIBMS)*, 4(1), 42–48.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. Revisi). Bumi Aksara.
- Hendrayani. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(1), 339–350.
- Khaeruman, M. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep & studi kasus*. CV. AA. Rizky.
- Kuruppu, C. L., Kavirathne, C. S., & Karunaratne, N. (2021). The impact of training on employee performance in a selected apparel sector organization in Sri Lanka.
- Lutfi, M. T., & Wihara, D. S. (2021, October). Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 6, No. 1, pp. 1523–1530).

- Maskur. (2024). *Disiplin kerja: Tanggung jawab, reward, dan punishment*. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari.
- Millenia, S. N. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen dan Bisnis*, 1, 116–124.
- Nelizulfa, A. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar) [Tesis tidak dipublikasikan]. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Setiawati, R. D., & Putra, H. M. M. (2022, November). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sakura Java Indonesia. In *Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi dan Teknik* (Vol. 4, pp. 147–157).
- Siswanto, B. (2021). *Pengantar manajemen*. Bumi Aksara.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 22–32.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, S., Yanurianto, Y., & Indrawan, Y. W. (2021). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 464.
- Urwin, M. (2024, January 11). Z-test for statistical hypothesis testing explained. *Built In*. <https://builtin.com/data-science/z-test-statistics>
- Yudhistira, A., & Ipijei, I. (2023). Pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 14(2), 24–36.
- Yulandri. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 123–130.
- Zakiah, N. A., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 56–63.