

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN PT. MILENIA MULTIVISI

Endah Novita Sari ¹⁾; Singmin Johanes Lo ²⁾

¹⁾ novitasariendah45@gmail.com, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

²⁾ singmin.johanes@mercubuana.ac.id, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

Article Info:

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

Keyword 1: Work Discipline

Keyword 2: Work Environment

Keyword 3: Motivation

Keyword 4: Employee Performance

Article History:

Received : April 28, 2025

Revised : July 15, 2025

Accepted : Oktober 25, 2025

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.v5i3.30393>

Abstract

This research aims to analyze the effect of work discipline, work environment, motivation on employee performance PT Milenia Multivisi. The population in the study was 55 employee PT. Milenia Multivisi. The sample used was 55 people. Samples use saturated samples. The approach used in this study is the Structural Equation Model (SEM) with a Smart-PLS analysis tool. The results of this study show that the variables of work discipline have a positive and significant effect on employee performance, work environment have a positive and significant effect on employee performance and motivation has a positive and significant effect on employee performance of PT Milenia Multivisi.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Milenia Multivisi. Populasi dalam penelitian adalah 55 karyawan PT. Milenia Multivisi. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 55 orang. Metode sampling menggunakan sampel jenuh. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan alat analisis Smart-PLS. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Milenia Multivisi.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Hasibuan dan Silvya, 2019).

PT. Milenia Multivisi merupakan salah satu perusahaan di Jakarta yang bergerak dibidang usaha penjualan barang-barang elektronik. Dengan banyaknya industri perdagangan barang elektronik tersebut, tentu persaingan semakin ketat dan tak hanya dengan sesama pelaku bisnis di dalam negeri tapi juga perusahaan luar negeri. PT. Milenia Multivisi dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan dengan kompetitor lainnya. Dengan persaingan begitu ketat pada industri tersebut, maka perusahaan harus memberikan pelayanan yang lebih baik agar kelangsungan perusahaan dapat terus terjaga.

Sari, E., Lo, Singmin (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pt. Milenia Multivisi. JFM : Journal of Fundamental Management 5 (3), 266-279. DOI: <http://dx.doi.org/10.22441/jfm.v5i3.30393> **266**

Penelitian ini memfokuskan pada seluruh staff karyawan yang ada di PT. Milenia Multivisi. Faktor buruknya kinerja yang tinggilah yang tidak diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang tidak memiliki hasrat dalam bekerja, maka tujuan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Suksesnya sebuah organisasi dapat terlihat dengan tingkat disiplin kerja para karyawan yang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. Sikap kesetiaan seorang karyawan juga berdampak untuk organisasi, semakin tinggi sikap loyalitas karyawan maka karyawan akan berkomitmen dengan organisasi. Berdasarkan pengamatan pada PT. Milenia Multivisi ditemukan beberapa data kinerja karyawan seperti adanya data penilaian kinerja pada karyawan PT. Milenia Multivisi pada tahun 2022, sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Milenia Multivisi Tahun 2022

No	Komponen	Jumlah Pencapaian Pengukuran			Kriteria
		Mencapai Target	Tidak Mencapai Target	Total Achievement	
1	Penampilan karyawan	100	75	75/100 = 75%	Baik
2	Sikap karyawan	100	70	70/100 = 70%	Cukup
3	Kerjasama	100	70	70/100 = 70%	Cukup
4	Pengetahuan	100	65	65/100 = 65%	Cukup
5	Kepatuhan pekerjaan	100	70	70/100 = 70%	Baik
6	Keberhasilan karyawan	100	75	75/100 = 75%	Baik
	Rata-rata	100%	70%	70/100 = 70%	Cukup

Sumber: Data Bagian SDM PT. Milenia Multivisi, 2022

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa penilaian kinerja Karyawan PT. Milenia Multivisi pada tahun 2022 terdapat kriteria yang kurang maksimal. Data di atas menunjukkan capaian kinerja yang tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan dan tentunya akan menghambat tujuan organisasi.

Beberapa faktor dari kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja, semakin disiplin para karyawan maka semakin baik tingkat kinerja para karyawan. Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari faktor lingkungan kerja dan motivasi, Dalam organisasi adanya lingkungan kerja yang nyaman sehingga membuat karyawan semakin giat dan termotivasi dalam bekerja.

KAJIAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2018) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan Menurut Kasmir (2016) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Dessler (2015) diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses menoleh, melatih, menilai dan kompensasi karyawan dan memperhatikan hubungan antar karyawan atau tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan dan keadilan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2018) kinerja adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu dengan menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap. Menurut Sinambela (2018) dalam kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Menurut Kasmir (2016) secara sederhana pengertian kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2016) menjelaskan disiplin adalah perilaku seseorang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Sedangkan menurut Rivai (2018) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Sinambela (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitasnya setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyukai lingkungan kerja maka karyawan tersebut akan merasa nyaman ditempat kerjanya dan melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif.

Menurut Priansa (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya AC (*air conditioner*), penerangan yang memadai dan sebagainya. Adapun Menurut Sedarmayanti (2016) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh. Menurut Priansa (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

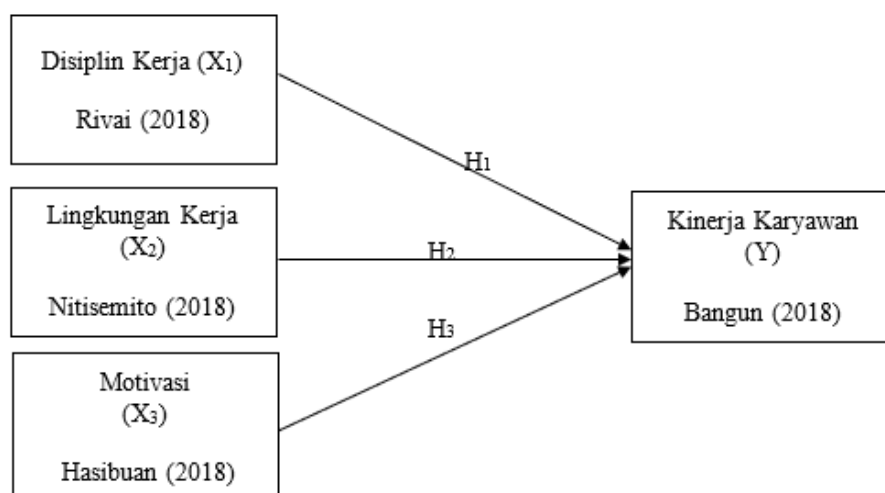
Menurut Sedarmayanti (2016) ada tiga jenis motivasi yaitu pendorong utama, Semi pendorong utama, Pendorong non material Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan bagi pegawai itu sendiri. Adapun manfaat bagi pegawai prestasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas pada diri mereka. Bagi organisasi prestasi kerja dapat memberikan manfaat yang sangat besar, karena cara ini dapat memberikan kemudahan pada perusahaan terutama hal-hal yang berkenaan dengan pengambilan keputusan organisasi dalam proses pencapaian tujuan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya dengan cara mengarahkan daya dan potensi seseorang agar mau bekerja secara produktif serta giat dalam bekerja baik sesuai dengan tugas dan kewajiban untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang permasalahan, perumusan permasalahan, tujuan masalah, dan landasan teori yang telah dikemukakan diatas, maka hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan dalam sebuah kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 1.1. Kerangka Konseptual



Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Esthi dan Savhira (2019) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja yang berarti setiap ada kenaikan disiplin maka akan ada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi seseorang merasa disiplin dalam bekerja, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Sebaliknya semakin rendah disiplin karyawan maka akan semakin rendah juga kinerja karyawan. Dan didukung dengan penelitian Prayogi, *et al* (2019), Juliana, *et al* (2021) yang menjelaskan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uraian di atas diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman diciptakan oleh karyawan perusahaan sehingga dapat mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut dalam menjalankan kegiatan perusahaan, serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi. Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Widyaningrum dan Hamdan (2018), Sugiarti (2022) dan Ahmad, *et al* (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis kedua yaitu:

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian terdahulu oleh Sadat, *et al* (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Wahyudi (2019) dan Olusadum dan Anulika (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Maret 2024 sampai dengan Agustus 2024 dengan tempat penelitian dilakukan di PT. Milenia Multivisi. Desain Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penelitian yang mengarah kepada pengujian teori-teori melalui pengakuan variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan data dengan prosedur statistik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi sebagai variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, sehingga desain penelitian yang sesuai adalah model kausal.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap. Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil dan sangat mudah bagi penulis untuk berkomunikasi dengan responden tersebut. Sampel yang digunakan yaitu 55 orang responden yaitu jumlah seluruh karyawan

yang ada di PT. Milenia Multivisi yaitu sebanyak 55 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara penyebaran kuesioner, observasi dan studi pustaka. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan model regresi linear berganda, yaitu mengukur pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen dan melakukan analisis kuantitatif yang dinyatakan dengan angka-angka yang dalam perhitungannya menggunakan metode statistik yang dibantu dengan program pengelolaan *software* Smart-PLS Versi 3.2.9.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian *Convergent Validity*

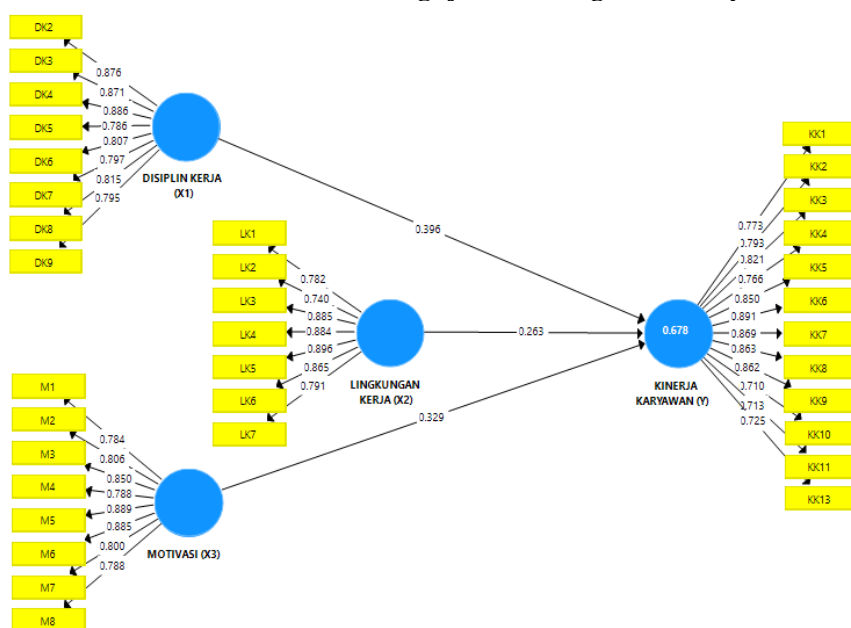
Pengujian *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* dengan *construct score* yang dihitung. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Namun pada riset pengembangan skala, *loading factor* 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. Dalam penelitian ini nilai *loading factor* yang digunakan adalah di atas 0,70 (Hair *et al*, 2017). Dengan melihat hasil *output* korelasi antara indikator dengan konstruksya seperti terlihat pada tabel dan gambar struktural di bawah ini:

Tabel 1.2. Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	DK2	0.876	Valid
	DK3	0.871	Valid
	DK4	0.886	Valid
	DK5	0.786	Valid
	DK6	0.807	Valid
	DK7	0.797	Valid
	DK8	0.815	Valid
	DK9	0.795	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	LK1	0.782	Valid
	LK2	0.740	Valid
	LK3	0.885	Valid
	LK4	0.884	Valid
	LK5	0.896	Valid
	LK6	0.865	Valid
	LK7	0.791	Valid
Motivasi (X ₃)	M1	0.784	Valid
	M2	0.806	Valid
	M3	0.850	Valid
	M4	0.788	Valid
	M5	0.889	Valid
	M6	0.885	Valid
	M7	0.800	Valid
	M8	0.788	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0.773	Valid
	KK2	0.793	Valid
	KK3	0.821	Valid
	KK4	0.766	Valid
	KK5	0.850	Valid
	KK6	0.891	Valid
	KK7	0.869	Valid
	KK8	0.863	Valid
	KK9	0.862	Valid
	KK10	0.710	Valid
	KK11	0.713	Valid
	KK13	0.725	Valid

Sumber: *Output* PLS, 2024

Gambar 1.2. Hasil Pengujian *Convergent Validity*



Sumber: *Output PLS, 2024*

Hasil dari pengujian *convergent validity* pada Tabel 1.2 dan Gambar 1.2, dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70.

Hasil Pengujian *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* yaitu indikator reflektif dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dapat dinyatakan valid apabila mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan dengan *loading factor* kepada konstruk lain. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lain.

Tabel 1.3. Hasil Pengujian *Discriminant Validity (Cross Loading)*

	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Motivasi	Kinerja Karyawan
DK2	0.876	0.543	0.537	0.685
DK3	0.871	0.472	0.496	0.631
DK4	0.886	0.522	0.559	0.709
DK5	0.786	0.429	0.504	0.577
DK6	0.807	0.342	0.439	0.485
DK7	0.797	0.285	0.452	0.531
DK8	0.815	0.213	0.420	0.512
DK9	0.795	0.335	0.492	0.581
LK1	0.366	0.782	0.363	0.449
LK2	0.349	0.740	0.279	0.396
LK3	0.488	0.885	0.608	0.721
LK4	0.480	0.884	0.456	0.597
LK5	0.406	0.896	0.411	0.513
LK6	0.399	0.865	0.418	0.472
LK7	0.277	0.791	0.298	0.330
M1	0.490	0.415	0.784	0.587
M2	0.435	0.403	0.806	0.593
M3	0.548	0.486	0.850	0.608
M4	0.453	0.395	0.788	0.511
M5	0.543	0.479	0.89	0.591
M6	0.515	0.458	0.885	0.622
M7	0.453	0.301	0.800	0.506
M8	0.454	0.385	0.788	0.562
KK1	0.570	0.551	0.594	0.773
KK2	0.538	0.678	0.628	0.793
KK3	0.594	0.512	0.614	0.821
KK4	0.564	0.581	0.634	0.766
KK5	0.608	0.543	0.735	0.850
KK6	0.714	0.617	0.557	0.892
KK7	0.583	0.536	0.549	0.869
KK8	0.609	0.402	0.522	0.863
KK9	0.636	0.418	0.514	0.862
KK10	0.487	0.288	0.418	0.710
KK11	0.577	0.382	0.418	0.713
KK13	0.412	0.372	0.453	0.725

Sumber: *Output PLS, 2024*

Hasil pengujian *discriminant validity* (*cross loading*) menjelaskan bahwa semua variabel yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi maupun Kinerja Karyawan dan indikator sudah lebih besar pada konstruk lainnya sehingga dinyatakan memiliki konstruk yang baik.

Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dapat dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 1.4. Hasil Pengujian AVE

Variabel	AVE
Disiplin Kerja	0.689
Lingkungan Kerja	0.700
Motivasi	0.680
Kinerja Karyawan	0.649

Sumber: *Output PLS, 2024*

Tabel 1.5. Hasil Pengujian *Discriminant Validity* (*Fornell Lacker Criterium*)

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi
Disiplin Kerja	0.830			
Kinerja Karyawan	0.718	0.806		
Lingkungan Kerja	0.486	0.622	0.837	
Motivasi	0.591	0.697	0.507	0.825

Sumber: *Output PLS, 2024*

Dari Tabel 1.4 dan 1.5 dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *average variance extracted* ($\sqrt{AVE}$) untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk lainnya dalam model. Nilai AVE berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Pengujian *cronbach's alpha* dan *composite reliability* bertujuan untuk menguji reliabilitas *instrument* dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh variabel laten memiliki nilai *cronbach's alpha* maupun *composite reliability* $\geq 0,7$ hal itu berarti konstruk memiliki reabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

Tabel 1.6. Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0.935	0.946	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.929	0.942	Reliabel
Motivasi	0.932	0.944	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.950	0.957	Reliabel

Sumber: *Output PLS, 2024*

Berdasarkan Tabel 1.6 bahwa hasil pengujian *cronbach's alpha* dan *composite reliability* menunjukan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* $\geq 0,70$. Hal ini berarti seluruh variabel laten dikatakan reliabel.

Hasil Pengujian Nilai *R-Square*

Melihat nilai *R-square* yang merupakan *uji goodness-fit model*.

Tabel 1.7. Nilai *R²* Variabel Endogen

Variabel Endogen	<i>R-square</i>	<i>R-square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0.678	0.659

Sumber: *Output PLS, 2024*

Model struktural mengindikasikan bahwa model pada variabel Kinerja Karyawan dapat dikatakan kuat memiliki nilai di atas 0.67. Model pengaruh variabel laten independen (Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi) terhadap Kinerja Karyawan nilai *R-square Adjusted* sebesar 0.659 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi sebesar 65.9% sedangkan 34.1% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

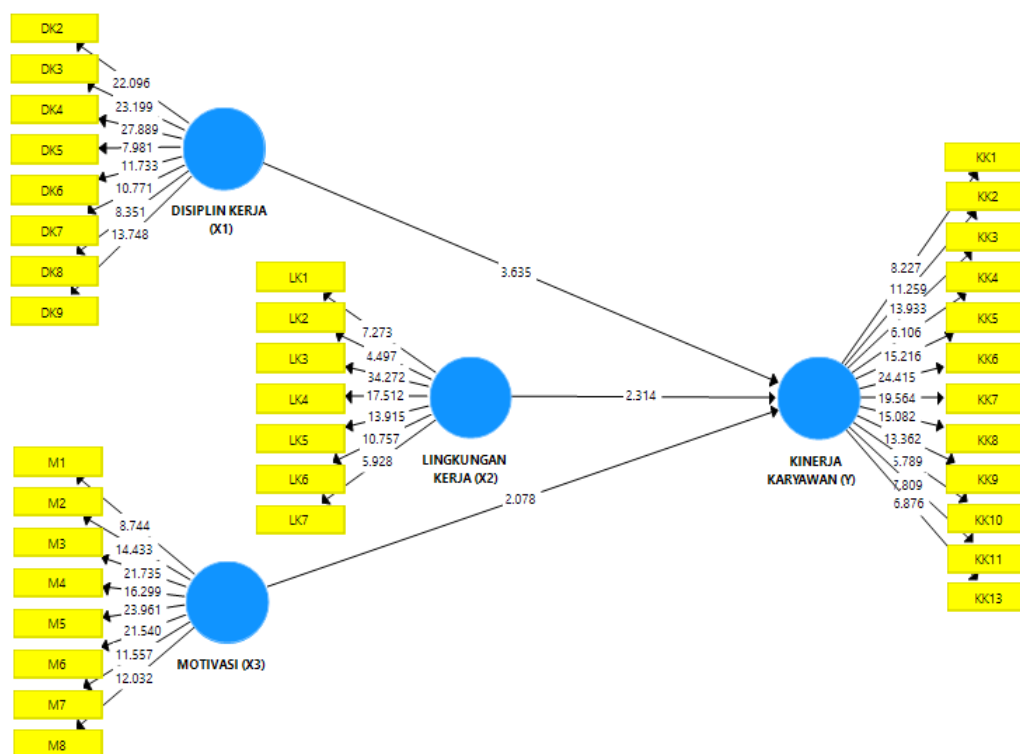
Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi *t*-statistik pada *algorithm bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari *t*-table pada α 0,05 (5%) = 1,96, kemudian *t*-table dibandingkan dengan *t*-hitung (*t*-statistik).

Tabel 1.8. Hasil Pengujian Hipotesis

	<i>Original Sample</i>	<i>t Statistics</i>	<i>p Values</i>	Keterangan
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0.396	3.635	0.001	Berpengaruh Positif Signifikan
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0.263	2.314	0.024	Berpengaruh Positif Signifikan
Motivasi → Kinerja Karyawan	0.329	2.078	0.042	Berpengaruh Positif Signifikan

Sumber: Output PLS, 2024

Gambar 1.4 Hasil Uji *Bootstrapping*



Sumber: Output PLS, 2024

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *t-statistic* sebesar 3.635, nilai *original sample* sebesar 0.396 dan nilai *p Values* sebesar 0.001. Nilai *t-statistic* lebih besar dari nilai *t-table* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Milenia Multivisi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian oleh Viviana (2018), Fiqi (2018) dan penelitian yang dilakukan Setiawan (2022), yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *t-statistic* sebesar 2.314, nilai *original sample* sebesar 0.263, dan nilai *P Values* sebesar 0.024. Nilai *t-statistic* lebih besar dari nilai *t-table* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Milenia Multivisi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzan (2020), Nisa, *et al* (2018) dan penelitian yang dilakukan Nurhab (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *t-statistic* sebesar 2.078, nilai *original sample* sebesar 0.329 dan nilai *p Values* sebesar 0.042. Nilai *t-statistic* lebih besar dari nilai *t-table* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang lebih dulu dilakukan oleh Lubis (2021) lalu penelitian Rodiyana, *et al* (2022) dan Siregar, *et al* (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah beserta analisis data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin teratur dan disiplin para karyawan PT. Milenia Multivisi maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan PT. Milenia Multivisi.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik dan nyaman lingkungan kerja yang dirasakan karyawan PT. Milenia Multivisi maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan PT. Milenia Multivisi.
3. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin termotivasi para karyawan dalam bekerja di PT. Milenia Multivisi maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan PT. Milenia Multivisi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan maka peneliti dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan dan peneliti berikutnya, antara lain:

1. Bagi PT. Milenia Multivisi

- a. Untuk Disiplin Kerja, berdasarkan hasil penelitian dengan loading factor terbesar maka disarankan kepada pimpinan dan PT. Milenia Multivisi untuk bisa menerapkan standar

- prosedur pekerjaan yang lebih baik lagi kepada setiap karyawannya dengan memberikan pelatihan atau reward agar karyawan bisa bekerja dengan sebaik mungkin.
- b. Untuk Lingkungan Kerja, berdasarkan hasil penelitian dengan loading factor terbesar maka disarankan kepada pimpinan dan PT. Milenia Multivisi untuk bisa menjaga keharmonisan hubungan dalam pekerjaan dengan para karyawan dengan melakukan pendekatan kepada karyawan seperti memberikan arahan atau bimbingan yang positif disetiap pekerjaan, kemudian memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan merasa termotivasi dan segan kepada pimpinan.
 - c. Untuk Motivasi, berdasarkan hasil penelitian dengan loading factor terbesar maka disarankan kepada pimpinan dan PT. Milenia Multivisi untuk bisa selalu memberikan semangat dalam bekerja agar karyawan memiliki perasaan ingin maju dalam setiap pekerjaannya dan bisa mendapatkan posisi terbaik karyawan di perusahaan sehingga karyawan terus berkembang dan tidak gagal di dalam perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran untuk peneliti selanjutnya sebagai referensi diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain atau menambah variabel lain sebagai variabel *independent*, mengingat masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti (Komitmen Organisasi, Konflik Peran, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan lain-lain). Selain itu, jumlah sampel atau responden diperbanyak agar hasil uji data penelitian lebih akurat, karena saya sebagai penulis merasa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jumant*, 11(2), 137-146.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Andriani, M. (2018). Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 3(1), 25-32.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1.
- Aprizal, A., Kurniaty, K., & Hasriani, H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area IV Pamasuka Kota Makassar. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2), 131-135.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.

- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Darodjat. T.A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa kini*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Dessler. G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Erlangga, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 319-331.
- Esthi, R. B., & Savhira, I. (2019). The Influence of Work Training, Competence and Discipline of Work on Employee Performance in PT. Lestarindo Perkasa. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(2).
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponogero.
- Gultom, H. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191-198.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 547-551.
- Hasanah, U. (2022). Negative Work Psychology Perspective and Work Environment on Performance. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 1(1), 19-27.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134-147.
- Hasibuan, M. SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Heriyanto, A. Y. B. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 90-98.
- Hoki, L., & Sofyan, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sukses Rezeki. *Jurnal Ilmiah Smart*, 3(1), 22-25.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Indahwati, N. A., & Rizqi, M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Bpr Bank Gresik. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 3(1), 17-30.
- International Labour Organization. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Kerjasama dan Usaha yang Sukses*. Jakarta. *International Labour Office*.
- Irwan, A., Ismail, A., & Latif, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 19(2), 522-526.

- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Juliana, J., Weny, W., Chandra, W., Yuliana, Y., & Hutabarat, F. A. M. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di UD Sinar Jaya Tanjung Balai. In *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 295-300.
- Juliati, F. (2021). The Influence of Organizational Culture, Work Ethos and Work Discipline on Employee Performance. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kumala, D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. RisconRealty: Kecerdasan Emosional dan Motivasi kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 1-13.
- Kusuma, A., Lestari, H., & Usman, O. (2019). Influence of Motivation Work, Discipline of work, Work Environment, Cultural Organization, and Compensation to the Performance of Employees.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 995-1002.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249-258.
- Liyas, J. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru. *Al-Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan)*, 3(2), 169-180.
- Lubis, H., & Haidir, M. (2019). *Administrasi dan Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Lukertina, L., & Lisnatiawati, L. (2020). The Influence of Competencies and Work Environment on the Performance of Social Care Workers. In *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*, 83-86.
- Mangkunegara. A.A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50-64.
- Nitisemito (2016). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Parashakti, R. D. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290-304.

- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The influence of work environment and competence on motivation and its impact on employee performance in health sector. In *3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019)*, 259-267.
- Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., & Nurmahdi, A. (2019). The Effect of Leadership Style, Motivation and Discipline of Employee Performance with Understanding of Islamic Work Ethics. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(8), 1098-1106.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. In *First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, 423-426.
- Priansa, D.J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23-29.
- Saifuddin, A. (2014). *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1-18.
- Sedarmayanti (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 38-44.
- Setiamey, A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(3).
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Sitio, R. (2019). Analisa Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Centrayasa Megatamapipta. *eCo-Buss*, 2(1), 53-60.
- Soelton, M. (2018). How Culture, Training Standard and Discipline on the Employee Performance Affect Hotel Management. *European Research Studies*, 21(4), 378-385.

- Soelton, M., & Yasinta, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 20-32.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479-486.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif dan Kombinasi (MixedMethods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suhaila, S., Suryani, W., & Pribadi, T. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(2), 153-160.
- Sulila, I. (2020). The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo. *ARTIKEL*, 1(4666).
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. *In Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(1) 117-123.
- Sutrisno. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 1(2), 61-69.
- Widyaningrum, M. E., & Hamdan, A. L. (2018). Effect of Compensation, Motivation and Work Environment on Employee Performance in National Family Planning Coordinating Board (Bkkbn) Of Jombang District. *E-Paper Incops 2018 Ubhara*, 99-104.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.