

PENGARUH MOTIVASI KERJA DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DM 1 SWALAYAN

Desi Wilda Asih¹, Jazzuli Akhmad²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha.

Email: desiwilda733@gmail.com

Informasi Naskah	Abstrak
Diterima:03-12-2024 Revisi: 23-12-2024 Terbit: 05-01-2025 Kata Kunci: Motivasi Kerja ; Disiplin Kerja ; Lingkungan Kerja ; Kinerja Karyawan	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana kinerja karyawan di DM 1 Swalayan dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dari 50 responden yang diambil dari total keseluruhan populasi yaitu, karyawan DM 1 Swalayan. Penelitian ini bersifat kuantitatif serta diukur menggunakan perangkat lunak SPSS 25 dan menggunakan pengujian regresi linier berganda, teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan angket atau metodologi kuesioner. Berdasarkan hasil temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di DM 1 Swalayan. penelitian ini di harapkan dapat membantu manajemen perusahaan DM 1 Swalayan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Serta untuk penelitian selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi sebagai penelitian yang relevan.
Keywords: <i>Work Motivation ; Work discipline ; Work Environment ; Performance</i>	Abstract <i>The purpose of this study is to analyze how employee performance at DM 1 Swalayan is affected by work motivation, work discipline, and work environment. This study used a saturated sample of 50 respondents taken from the total population, namely, DM 1 Swalayan employees. This study is quantitative and measured using SPSS 25 software and using multiple linear regression testing, the data collection technique in this study uses a questionnaire or questionnaire methodology. Based on the findings of this study, it shows that the work environment, work motivation, and work discipline have a significant positive effect both partially and simultaneously on employee performance at DM 1 Swalayan. This research is expected to help the management of DM 1 Swalayan in improving employee performance. As for the next research, this research is expected to be a reference as a relevant research.</i>

PENDAHULUAN

Pada dunia bisnis yang semakin mengalami kemajuan dan perkembangan, perusahaan memperoleh tuntutan untuk dapat selalu berupaya dalam dicapainya suatu tujuan yang telah dirumuskan dengan dilakukannya pengoptimalan terhadap keseluruhan sumber daya yang dimiliki. keseluruhan SDM yang bekerja pada perusahaan diharapkan dapat memiliki suatu peningkatan terhadap kinerja baik dalam segi kualitas maupun kuantitas yang dimiliki. Menurut (Mangkunegara, 2011), kinerja dipahami sebagai suatu bentuk hasil kerja dengan melalui sudut pandang kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai individu yang berperan sebagai karyawan dalam upaya dilaksanakannya mengenai beban tanggung jawab menyesuaikan pada tugas-tugas

yang dihadirkan. Sebagai upaya agar hadirnya kinerja secara baik dari karyawan yang sifatnya selalu konsisten maka secara harus dilakukan identifikasi terhadap faktor-faktor kerja. Motivasi karyawan di tempat kerja sangat penting untuk meningkatkan tingkat kinerja. Menurut (Rivai, 2005), pemahaman mengenai motivasi kerja yakni terkait pada serangkaian dari sikap dan juga nilai-nilai yang dapat menghadirkan pengaruh terhadap seseorang untuk dapat dicapainya suatu hal secara spesifik menyesuaikan pada suatu tujuan dari individu. Motivasi kerja dipahami sebagai suatu bentuk dorongan yang dapat membuat individu karyawan untuk dapat melakukan penyelesaian terhadap tugas serta tanggung jawab yang dimiliki. Disiplin kerja dipahami sebagai suatu aspek yang sifatnya fundamental yang menjadi cerminan terkait pada profesionalisme serta tanggung jawab dari pihak karyawan. Karyawan yang diketahui memiliki tingkat disiplin secara tinggi memiliki kecenderungan sifatnya lebih teratur dalam bekerja, efisien pada pengelolaan waktu, serta memiliki konsistensi atau memiliki sifat konsisten dalam dihasilkannya kualitas kerja secara baik. Terlepas dari motivasi dan disiplin kerja, lingkungan kerja memainkan peran yang sama pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan individu. Kinerja diakui dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja. Selain elemen non-fisik seperti hubungan karyawan, komunikasi, dan budaya organisasi, lingkungan juga mencakup elemen fisik seperti tata letak kantor, pencahayaan, suhu udara, dan fasilitas ruang kerja. Sudah diakui bahwa tempat kerja yang damai dan nyaman akan memotivasi staf untuk bekerja lebih baik dan menciptakan suasana yang lebih positif. Pekerja akan merasa aman dan nyaman dalam lingkungan kerja yang mendukung. yang pada gelarnya akan melakukan atau dapat meningkatkan produktivitas dan juga loyalitas karyawan pada perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek lingkungan kerja dan secara berkala melakukan evaluasi untuk memastikan bahwa lingkungan kerja tetap kondusif. DM 1 Swalayan yang merupakan perusahaan di bidang retail yang berlokasi di Jl. Pleret KM.4 No.6, Kauman, Pleret, Bantul, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Produk yang dijual di DM 1 swalayan dari produk fashion, bahan pokok makanan, sampai perabotan rumah tangga sedang mengalami permasalahan mengenai kinerja karyawan. Berdasarkan pada hasil upaya pengamatan yang telah dilakukan oleh penulis didapatkannya bahwa kinerja dari karyawan DM 1 Swalayan saat ini masih dikatakan cukup rendah. Untuk dapat memberikan dukungan penjualan terhadap produk oleh perusahaan maka dibutuhkan karyawan yang mempunyai kualitas kerja secara tinggi. Untuk dapat lebih ditingkatkannya kinerja karyawan maka perusahaan secara harus memperhatikan terkait motivasi, disiplin dan juga lingkungan kerja agar karyawan dapat secara mampu untuk melakukan peningkatan terhadap kinerja secara lebih kondusif. Berdasar pada penjelasannya telah dipaparkan oleh penulis diatas dan wawancara yang telah dilakukan oleh penulis kepada hrd DM 1 swalayan, maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan DM 1 Swalayan”.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019), motivasi dipahami sebagai hal untuk menghadirkan dorongan terhadap individu Dalam usaha melaksanakan suatu aktivitas secara tertentu, sehingga kerap disebut sebagai suatu bentuk faktor pendorong terkait pada tingkah laku individu. (Rivai, 2011), menjelaskan bahwa secara dasarnya motivasi dapat secara mampu memberikan dorongan terhadap karyawan untuk dapat bekerja keras dalam upaya dicapainya suatu tujuan yang telah dirumuskan. Karyawan dengan dimilikinya motivasi secara tinggi. Maka diketahui akan melaksanakan suatu hal yang terbaik pada tiap-tiap pekerjaan yang diberikan atau yang menjadi tanggung jawab kerjanya. Peningkatan mengenai kinerja karyawan sendiri diketahui akan menghadirkan penambahan nilai terhadap perusahaan terkait.

Disiplin Kerja

Menurut (Simamora., 2014) kedisiplinan dipahami sebagai suatu hal yang menjadi keinginan serta kesadaran untuk dapat ditaati suatu peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi serta norma secara sosial. Sedangkan menurut penjelasan dari (Rivai, 2014), disiplin kerja dipahami sebagai suatu mekanisme yang diaplikasikan manajer untuk dapat mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran serta kesediaan individu dalam upaya dipatuhinya keseluruhan aturan perusahaan serta peran sosial yang sifatnya relevan.

Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 1996) Segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan mungkin berdampak pada bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka disebut sebagai lingkungan kerja. Karyawan akan merasa lebih nyaman dan aman di lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Oleh karena itu, tempat kerja yang bijaksana juga memengaruhi bagaimana pekerja melakukan tugasnya.

Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara., 2017) kinerja dipahami sebagai suatu bentuk hasil kerja yang berkaitan dengan kualitas serta kuantitas yang dituju oleh individu yang berperan sebagai pegawai pada upaya dilaksanakannya tanggung jawab. Sedangkan menurut penjelasan dari (Torang, 2014), kinerja dipahami sebagai suatu bentuk kuantitas ataupun kualitas yang berkaitan dengan hasil kerja seseorang atau dalam kelompok individu pada organisasi sebagai upaya untuk dilakukannya pelaksanaan mengenai tanggung jawab yang sifatnya pokok serta juga berperan sebagai fungsi dengan dimilikinya pedoman pada norma, diketahui mengenai pada standar yang dioperasionalkan terhadap suatu prosedur, terkait pada kriteria yang telah dilakukan penetapan serta terkait ukuran yang telah dilaksanakan sebagai penetapan atau yang telah diberlakukan oleh suatu organisasi.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di tempat kerja dipengaruhi oleh motivasi. Dorongan untuk mengambil tindakan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dikenal sebagai motivasi. Menurut (Rivai, n.d. 2011), motivasi pada dasarnya dapat menginspirasi pekerja untuk berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan yang dimaksudkan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi harus tertanam dalam diri setiap karyawan perusahaan. Individu yang sangat termotivasi akan memberikan yang terbaik pada setiap tugas yang di berikan perusahaan sehingga motivasi memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pekerja dan menguntungkan bisnis secara keseluruhan.

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu elemen dalam mencapai tujuan perusahaan adalah disiplin. Oleh karena itu, tidak dapat disangkal bahwa manajemen perusahaan memberlakukan aturan ketat tentang disiplin. Karena disiplin dapat memengaruhi pola, tindakan, perilaku, dan kebiasaan, itu juga bermanfaat bagi orang-orang yang mengelolanya. Menurut Mathis dan Jackson (2010), kriteria utama untuk mengevaluasi kinerja karyawan adalah kehadiran, yang merupakan anggapan bahwa jika kinerja karyawan tidak sesuai dengan tolok ukur yang ditetapkan, mereka tidak akan dapat berkontribusi sebanyak yang mereka bisa untuk perusahaan.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Nitisemo, 1996) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang mengelilingi seorang karyawan dan memiliki potensi untuk mempengaruhi seberapa baik dia menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan juga akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang positif karena akan membuat karyawan merasa lebih nyaman dan aman.

Menurut penelitian Miftahul Khoiriyatul Jannah (2019), kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Selain itu, Kiki Lestari dan Agung Budiarmo (2018) mengklaim bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh tempat kerja.

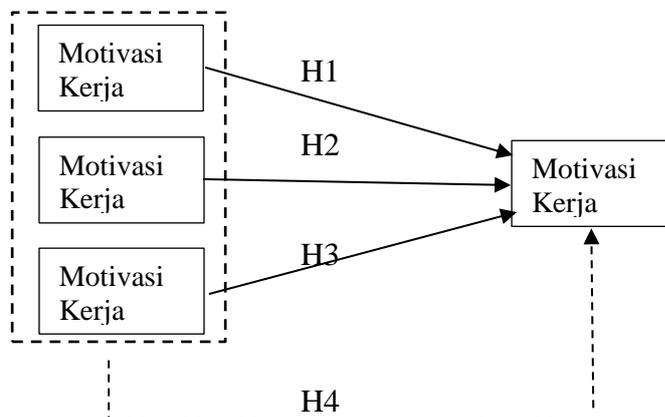
H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

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

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kota Medan yang dilakukan oleh (Tri Nanda Rizky Siregar 2021) dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat terjadi karena ketiga variabel tersebut dapat meningkatkan kinerja terhadap suatu perusahaan jika diterapkan oleh karyawannya.

H4 : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Kerangka Penelitian



METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah karyawan DM 1 Swalayan, dan menggunakan sampel jenuh dimana semua seluruh jumlah populasi termasuk kedalam sampel. Oleh karena itu sampel pada penelitian ini sebanyak 50 Orang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang diolah menggunakan program SPSS Versi 25, teknik pengumpulan data menggunakan angket yang disebarakan kepada sampel penelitian ini yakni seluruh karyawan DM 1 Swalayan. Variabel dalam penelitian ini diambil berdasarkan adopsi penelitian yang telah dilakukan oleh (Tri Nanda Rizky Siregar, 2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kota Medan.”

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 : Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	hitung	tabel	terangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,815	0,278	Valid
	X1.2	0,726	0,278	Valid
	X1.3	0,730	0,278	Valid
	X1.4	0,605	0,278	Valid
	X1.5	0,790	0,278	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,786	0,278	Valid
	X2.2	0,774	0,278	Valid
	X2.3	0,865	0,278	Valid
	X2.4	0,714	0,278	Valid
	X2.5	0,735	0,278	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,499	0,278	Valid
	X3.2	0,618	0,278	Valid
	X3.3	0,477	0,278	Valid
	X3.4	0,675	0,278	Valid
	X3.5	0,669	0,278	Valid
	X3.6	0,580	0,278	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,748	0,278	Valid
	Y.2	0,816	0,278	Valid
	Y.3	0,790	0,278	Valid
	Y.4	0,751	0,278	Valid
	Y.5	0,658	0,278	Valid

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasar upaya dari Hasil pengujian yang telah disajikan di atas maka dapat diperolehnya pemahaman terkait keseluruhan data diketahui dinyatakan sebagai valid sebab dimilikinya nilai R tabel < R hitung.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>alfa Cronbach</i>	<i>Cut point</i>	eterangan
Motivasi Kerja	0,789	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,798	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,738	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,790	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer (2024)

Karena semua nilai *alpha* cornbach lebih besar dari 0,6, hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa total variabel dapat diandalkan sebagai pengukuran.

Uji Normalitas

Tabel 3 : Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardi zed Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06450060
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.122
	Positive	.071
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 ^c

Sumber : Data Primer (2024)

Diketahui dari Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig adalah 0,061. sehingga dapat dikurangi pemahaman bahwa data yang dimanfaatkan pada riset ini mengalami distribusi secara normal sebab terkait pada nilai tersebut berada pada angka lebih besar yakni 0,05 atau dalam presentase yakni 5%.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 : Hasil Uji Multikolinieritas

Model	<i>Colinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Motivasi Kerja	0,753	1,327
Disiplin Kerja	0,881	1,233
ngkungan Kerja	0,767	1.304

Sumber : Data Primer (2024)

Menurut tabel di atas, lingkungan memiliki nilai toleransi 0,881, disiplin kerja memiliki nilai toleransi 0,881, dan variabel motivasi kerja memiliki nilai toleransi 0,753. Mengingat presentasi tabel di atas, jelas bahwa nilai toleransi variabel motivasi kerja adalah 0,753, nilai toleransi terkait disiplin kerja adalah 0,881, dan lingkungan kerja itu sendiri adalah 0,767. Ketiga variabel atau nilai ini berada dalam kisaran yang lebih besar dari 0,1, dan nilai VIF variabel motivasi kerja adalah 1,327. Variabel lingkungan kerja berada di 1.304 dan variabel disiplin kerja berada di 1.233. Karena ketiga variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10, jelas bahwa variabel independen dan terikat tidak menunjukkan multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5 : Hasil Uji Heterokedastisitas

	Nilai Signifikansi Standar	Nilai Signifikansi Variabel
(Constant)		0,619
Motivasi Kerja	0,05	0,519
Disiplin Kerja	0,05	0,758
Lingkungan Kerja	0,05	0,275

Sumber : Data Primer (2024)

Melihat hasil tabel di atas, jelas bahwa motivasi kerja memiliki nilai signifikansi 0,5 19. Disiplin kerja memiliki nilai 0,758, dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai terkecil 0 275. Karena nilai signifikansi setiap variabel berada pada posisi yang lebih besar dari 0,05, dapat dikatakan bahwa tidak ada heterokedastisitas dalam model regresi ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6 : Hasil Uji Linear Berganda

	B	Standar Error
(Constant)	7,999	1,092
Motivasi Kerja	0,310	0,48
Disiplin Kerja	0,098	0,46
Lingkungan Kerja	0,097	0,47

Sumber : Data Primer (2024)

Dasar pada tabel yang telah dipaparkan maka dapat diperoleh pemahaman bahwa persamaan regresi dapat dirumuskan dengan demikian fungsi untuk diaplikasikan dalam kajian ini. Wujud dari persamaan regresi sendiri dalam kajian ini disajikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y=7,999+0,310+0,098+0,097+e$$

Berdasar pada wujud persamaan dari regresi linear yang sifatnya berganda yang telah dipaparkan di atas dengan beserta penjelasan mengenai variabel yang berkaitan, maka terkait persamaan yang berkaitan dapat diimplementasikan di bawah ini atau sebagai berikut:

- a. Nilai konstan variabel kinerja karyawan yang diketahui berada pada angka 7,99 dengan dapat dipahami jika Variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan terkait Lingkungan Kerja (X3) terkait satuan nilainya sendiri yakni berupa

- nol, maka terkait kinerja karyawan akan konsisten berada pada posisi nilai tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika karyawan DM 1 Swalayan tidak memiliki motivasi untuk bekerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang baik, maka kinerja mereka akan selalu berada tetap pada angka 7,999
- b. Variabel Motivasi Kerja yang dilambangkan dengan (X1) berada pada angka 0,310. Hal tersebut dapat dipahami bahwa jika variabel bebas atau independen lain yakni Disiplin Kerja (X2) serta lingkungan Kerja dengan (X3) nilainya tetap konsisten sedangkan motivasi kerja diketahui berada pada posisi mengalami kenaikan angka sebesar 1, maka kinerja karyawan berada pada posisi mengalami peningkatan yakni berada pada angka 0,310.
 - c. Koefisien regresi yang hadir dari variabel Disiplin kerja (X2) yakni berada pada angka 0,098 dapat dipahami bahwa jika variabel bebas atau independen yang lain yakni Motivasi Kerja (X1) serta Lingkungan Kerja (X3) nilainya secara konsisten tetap sedangkan terkait disiplin kerja diketahui berada pada posisi mengalami kenaikan nilai yakni 1, maka kinerja karyawan akan berada pada suatu posisi peningkatan yakni berada pada angka 0,098.
 - d. Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki koefisien regresi 0,097. Ini menunjukkan bahwa jika variabel independen lainnya, seperti Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), memiliki nilai yang konstan atau tetap, dan lingkungan kerja diketahui mengalami peningkatan sebesar 1, maka variabel yang berkaitan dengan kinerja karyawan (Y) akan mengalami koefisien regresi 0,097.

Uji F

Tabel 7 : Hasil Uji F

Model	F hitung	Signifikansi
Regresi	32,963	0,000

Sumber : Data Primer (2024)

Karena nilai yang terkait dengan posisi lebih besar dari nilai F, nilai F dihitung berdasarkan pengaruh X1, X2, dan X3 dengan cara yang sama pada variabel Y, yaitu pada 32.963. Tabel yang diperoleh berada di 2,798, dan nilai signifikansi berada di 0,000, yang kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa X1, X2, dan X3 memiliki pengaruh yang signifikan pada Y pada saat yang bersamaan. Hal ini didasarkan pada hasil uji F, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.12 di atas.

Uji T

Tabel 8 : Hasil Uji T

	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi
(Constant)		7,327	0,000
Motivasi Kerja	0,618	6,454	0,000
Disiplin Kerja	0,195	2,118	0,040
Lingkungan Kerja	0,196	2,066	0,044

Sumber : Data Primer (2024)

Hasil uji parsial, atau uji t, untuk masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut.

- a. Motivasi Kerja
 Dengan koefisien regresi 0,618 yang positif, nilai signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05, dan nilai-t 6,454 yang lebih tinggi dari tabel t tabel 2,012 maka variabel Motivasi Kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan. dan H1 "Motivasi Kerja memiliki Efek Positif yang Signifikan pada Kinerja Karyawan dari Layanan Mandiri DM 1" diterima.
- b. Variabel Disiplin Kerja
 Disiplin kerja memiliki dampak positif signifikan. Koefisien regresi memiliki nilai positif 0,195 dan nilai-t yang dihitung sendiri sebesar 2,118 berada pada posisi yang lebih besar dari nilai-t tabel sebesar 2,012. Nilai signifikansi 0,044 kurang dari 0,05. Sehingga hipotesis "Disiplin Kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan DM 1 Swalayan" diterima atau H2 diterima.
- c. Lingkungan Kerja
 nilai t hitung 2,066, lebih tinggi dari t tabel 2,012, variabel lingkungan kerja dikaitkan dengan nilai signifikan 0,044, di bawah 0,05. Selanjutnya, variabel memiliki pengaruh positif, seperti yang ditunjukkan oleh nilai positif koefisien regresi sebesar 0,196. Sehingga hipotesis "Lingkungan Kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan DM 1 Swalayan" diterima atau H3 diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9 : Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826	.683	.662	.68184

Sumber : Data Primer (2024)

Menurut tabel sebelumnya, R Square untuk penelitian ini adalah 0,683. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gabungan faktor X1,X2 dan X3 pada variabel Y mencapai 68,3%, sedangkan pengaruh variabel tambahan yang tidak tercakup dalam penelitian ini mencapai 31,7%.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan DM 1 Swalayan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan nilai t hitung sebesar 6,454 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,5 dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,618, maka diketahui bahwa t hitung > t tabel (6,454 > 2,012) dan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis 1 di terima. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian Kartika Dwi Arisanti (2019) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan diterimanya hipotesis ini maka dapat diartikan bahwa apabila karyawan telah memiliki motivasi atau dorongan untuk bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang baik karena karyawan akan lebih bersemangat dan selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaanya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan DM 1 Swalayan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai t hitung sebesar 2,188 dengan signifikansi 0,040 lebih kecil dari 0,05 dan memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,195, maka diketahui bahwa t hitung > t tabel (2,118 > 2,012) dan signifikansi 0,040 < 0,05 sehingga hipotesis 2 diterima. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian Santiago dan Syahnur (2019), yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang disiplin dalam mematuhi segala peraturan perusahaan akan meningkatkan kinerja karena disiplin dapat memengaruhi pola, tindakan, perilaku, dan kebiasaan sehingga karyawan yang disiplin akan berkontribusi penuh pada perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan DM 1 Swalayan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan hasil uji t sebesar 2,066 dengan nilai signifikansi sebesar 0,044 lebih kecil dari 0,005 dan mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,196, maka diketahui bahwa t hitung > t tabel (2,066 > 2,012) dan signifikansi 0,044 < 0,05 sehingga hipotesis 3 diterima. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian Ayu Wahyuni dan Budiono (2022), yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terciptanya lingkungan kerja yang baik berpengaruh terhadap kinerja karena lingkungan kerja yang positif karena akan membuat karyawan merasa lebih nyaman dan aman sehingga karyawan dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan tanpa mengawatirkan sesuatu.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan DM 1 Swalayan. Tingkat signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan kerja sebesar 0,00 ($p < 0,05$) dan f hitung sebesar 32,963 (positif) maka diketahui bahwa f hitung > f tabel (32,963 > 2,798) dan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis 4 diterima.

Pernyataan ini sejalan dengan penelitian Yopi Risma Fitri, Salfadri dan Sunreni (2021), dan Yos Soejarminto dan Rahmat Hidayat (2023) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji serta pembahasan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan DM 1 Swalayan. Motivasi atau dorongan yang baik akan berdampak pada tingkat kinerja karyawan pada perusahaan karena Motivasi kerja yang tinggi dapat menolong karyawan untuk bertahan dalam mengembangkan karier, dan mencapai jenjang

karier yang lebih tinggi. Selain itu karyawan yang disiplin dan mematuhi peraturan yang ada pada perusahaan akan memberikan kontribusi yang tinggi terhadap kinerjanya, hal ini disebabkan karyawan yang disiplin memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sehingga dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Dan lingkungan kerja seperti tempat kerja, fasilitas, hubungan antar karyawan yang baik akan mendukung tingkat kinerja yang baik karena karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Dan secara parsial Variabel Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kesimpulan di atas maka penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen DM 1 Swalayan dalam meningkatkan kinerja sehingga perusahaan dapat lebih baik kedepannya. Selain itu penelitian ini masih memiliki keterbatasan dimana seluruh pengaruh simultan pada penelitian ini hanya sebesar 68,3 persen yang sisanya ada pada variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini sebesar 31,7%.

Saran

Diharapkan agar para praktisi mempergunakan hasil dari penelitian ini dengan baik dan benar. Maka penelitian ini dapat dikatakan cukup baik, namun perlu diperhatikan bagi para praktisi untuk melihat variabel lain untuk menjadi bahan pertimbangan. Untuk penelitian selanjutnya dapat mengganti variabel Independen dengan Sistem Reward atau Punishment dalam Perusahaan atau dapat mengganti dengan objek penelitian pada perusahaan lain pada perusahaan yang lebih besar agar sampel yang digunakan lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Farizki, R.M. (2017) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis.', . *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.*, Vol: 6.
- Ghozali, I. (2012a) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2012b) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara., A.A.A.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara (2011) *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT . Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A.S. (1996) *Manajemen Personalial, Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gholia Indonesia.
- Rivai, V. (2005) *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahan*. Jakart: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,.
- Rivai, V. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada,.
- Simamora., H. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Jakarta.: Prananda Media Group,.
- Torang, D.S. (2014) *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: ALFABETA.