

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PAMELLA DUA YOGYAKARTA

Disya Fitri Naris Wati ¹,
Muhammad Robi Nurwahyudi,SE.MM ²

Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha, Yogyakarta

disyafitri12@gmail.com, mrobi@stieww.ac.id

Received: 2024-12-20. **Revised:** 2024-02-05. **Accepted:** 2025-02-08. **Issue Period:** Vol.9 No.1 (2025), Pp. 403-413

ABSTRAK: Pada penelitian ini berguna menguji dan mengetahui Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pamella Dua Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan cara yaitu kuantitatif dengan sampel nonprobability sampel. Jumlah populasi sebanyak 50 responden yang merupakan semua karyawan pamella Dua Yogyakarta. Penggunaan sampel pada penelitian ini berjumlah 44 responden. Menggunakan analisis data dengan metode regresi linear berganda. Data diolah dengan bantuan program SPSS (Statistical Product Solution) *version* 25. Hasil penelitian uji T menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pamella Dua Yogyakarta, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pamella Dua Yogyakarta, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pamella Dua Yogyakarta. Dari uji F dimana penelitian ini memperoleh hasil $F_{hitung} 28.904 > F_{tabel} 2,831$ dengan signifikan hasil 0,05 menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Pamella Dua Yogyakarta.

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

ABSTRACT: *This study is useful to test and determine the effect of motivation, work environment, and work discipline on employee performance Pamella Dua Yogyakarta. This research uses a method that is quantitative with a nonprobability sample sample. The population of 50 respondents who are all employees of Pamella Dua Yogyakarta. The use of samples in this study amounted to 44 respondents. Using data analysis with multiple linear regression methods. The results of the T test research explain that motivation has a positive and significant effect on the performance of Pamella Dua Yogyakarta employees, the work environment has a positive and significant effect on the performance of Pamella Dua Yogyakarta employees, and work discipline has a positive and insignificant effect on the performance of Pamella Dua Yogyakarta employees. From the F test where this study obtained the results of F count $28.904 > F$ table 2.831 with significant results of 0.05 indicates that motivation, work environment and work*



discipline together have an influence on employee performance Pamela Dua Yogyakarta.

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

I. PENDAHULUAN

Semakin banyaknya persaingan dalam sebuah usaha dalam suatu sumber daya manusia harus ada peningkatan untuk menghasilkan kualitas, perusahaan yang dituntut untuk berguna memenuhi hal tersebut . Sumber daya manusia adalah sesuatu yang paling utama dapat dijadikan asset bagi perusahaan dalam menjalankan sebuah organisasi. Dengan ini sebuah usaha sangat penting ada sumber daya manusia yang sudah memiliki keahlian khusus sehingga dapat menjalankan tugas dengan sebaik mungkin. Tidak bisa dipungkiri bahwa ketergantungan perusahaan untuk mendapatkan hasil kinerja yang memuaskan terdapat pada diri mereka yang memiliki sehingga bisa mempertahankan diri mereka tersebut dalam sebuah usaha yang telah dijalankan dengan hasil kinerja yang sesuai tujuan dan harapan.

Kinerja adalah suatu hal tentang pencapaian hasil kerja dari seorang karyawan dalam beberapa periode yang membandingkan sebuah target yang sudah ditentukan [1]. Maka hal tersebut dibutuhkan pemberian motivasi kerja pada karyawan. Motivasi adalah sebuah tindakan pendorong dan membantu karyawan dalam melakukan sesuatu tindakan yang membawa Karyawan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga akan menghasilkan hasil yang optimal bagi perusahaan [2]. Dalam hal ini motivasi tidak cukup untuk meningkatkan kinerja jika tidak di dukung adanya lingkungan kerja yang nyaman yang dapat diperhatikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja adalah sebuah tempat untuk bekerja yang dipergunakan karyawan dalam melakukan berbagai kegiatan dan berkaitan dengan tugas yang diberikan sehingga dapat mempengaruhi dirinya dan disekitar tempat bekerja [3]. Disiplin kerja adalah sikap yang berasal dari seseorang dan kemampuan dalam mematuhi aturan yang ada sesuai ketepatan waktu. menunda-nunda pekerjaan dengan tepat waktu .

Pamella Dua Yogyakarta adalah salah satu swalayan yang sukses dibangun yang berada di daerah kota Yogyakarta tepatnya di Jalan Pandeyan. Pamella ini juga sudah memiliki banyak cabang yang tersebar di Yogyakarta yang semuanya menjual produk yang sama untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Karyawan swalayan yang melayani dalam proses penjualan dinamakan dengan SPG (*Sales promotion girl*). Berdasarkan pengamatan yang dilakukan terdapat beberapa masalah, dimana SPG pada Pamella Dua Yogyakarta ini rata- rata berusia lanjut dan masih betah bekerja selama puluhan tahun yang mampu dituntut agar dapat membuat motivasi pada diri mereka untuk bersemangat dalam bekerja, mampu untuk bekerja sama dalam suatu tempat pekerjaan dan menyesuaikan dengan keadaan lingkungan yang ada seperti penggunaan peralatan dalam bekerja, penyesuaian hubungan rekan kerja, kesesuaian kenyamanan dalam bekerja guna sebagai acuan bagi cabang Pamela dalam meningkatkan kinerja. Hal ini masih ada permasalahan yaitu terkait dengan karyawan yang datang tidak tepat waktu yang dapat berpengaruh pada kinerja.

II TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut [4] kinerja adalah hasil dari seseorang terhadap tugas yang telah diberikan sesuai dengan pembagian pekerjaan, dan nantinya akan ada pengawasan oleh pihak yang sudah ditentukan. Dalam kinerja akan terlihat profesionalisme masing-masing individu untuk dapat memberikan hasil kerja yang baik. Menurut [5] kinerja adalah Peran dan hasil yang dapat diberikan sesuai dengan kemampuan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Menurut [6] Indikator kinerja yaitu :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Hubungan antar karyawan
4. Jangka waktu



Motivasi

Menurut [7] Motivasi adalah sebuah tindakan yang dilakukan dalam bekerja berupa semangat atau dorongan. Menurut [8] motivasi adalah segala keadaan atau kekuatan yang ada sebagai penggerak karyawan yang akan muncul dari diri sendiri yang terarah dan menuju demi pencapaian hasil dari sebuah perencanaan yang di buat oleh perusahaan itu sendiri.

Menurut [9] adapun indikator motivasi kerja adalah :

1. Hubungan Kerja
2. Supervisi
3. Keberhasilan
4. Tanggung jawab

Lingkungan Kerja

Menurut [10] Lingkungan kerja adalah hal mengenai karyawan yang terjadi sehingga berpengaruh pada diri sendiri yang berakibat dapat menjalankan tugas yang diberikan oleh karyawan dalam bentuk langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja adalah hal mengenai sesuatu berhubungan dengan sosial, psikis, dan psikologis di dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya.

Menurut [11] indikator lingkungan kerja adalah :

1. Fasilitas
2. Hubungan Kerja
3. Kenyamanan
4. Kerapihan

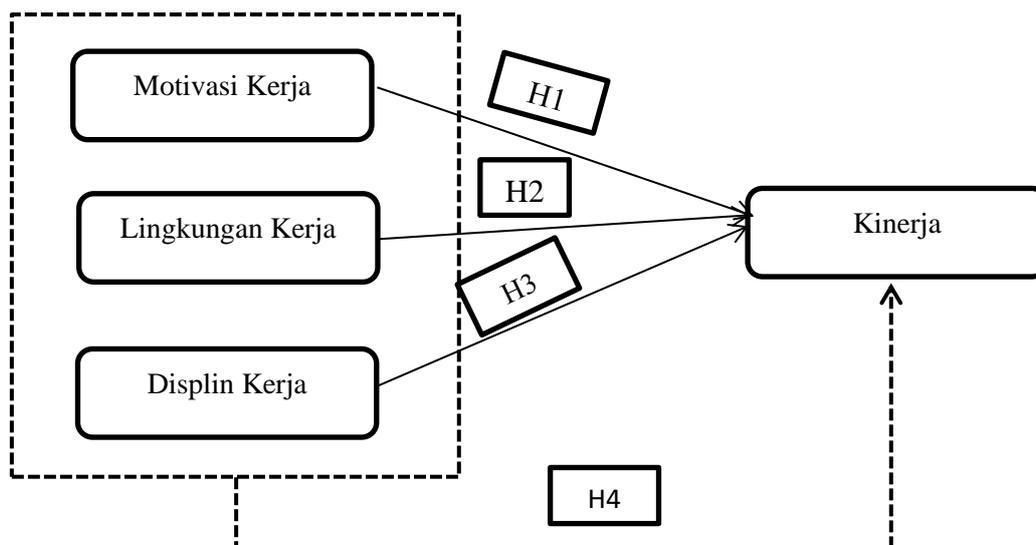
Disiplin Kerja

Menurut [12] disiplin kerja adalah segala yang berhubungan dengan perusahaan dalam bentuk aturan ataupun yang ditetapkan oleh suatu organisasi agar dapat ditaati sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan sehingga semua sikap akan terbentuk dan memunculkan nilai ketaatan dan ketertiban. Menurut [13] disiplin adalah kegiatan sebagai penerapan standar organisasi.

Menurut Singodimejo dalam [14] adapun Indikator disiplin kerja yaitu :

1. Tata tertib waktu
2. Aturan perusahaan
3. Aturan perilaku
4. Aturan perusahaan

Kerangka Koseptual



Gambar 1 Kerangka Konspetual

Hipotesis

1. Motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pamela Dua Yogyakarta.
2. Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pamela Dua Yogyakarta.
3. Disiplin diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pamela Dua Yogyakarta.
4. Motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja diduga bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pamela Dua Yogyakarta.

III Metode

Pada metode ini menggunakan jenis kuantitatif, kuantitatif yaitu sebuah cara yang menggunakan metode yang biasa dengan cara filsafat *postpositiveme*. Penelitian ini berguna untuk meneliti pada objek yang dijadikan secara gabungan dari teknik pengumpulan data, pada analisis data ini memiliki sifat kualitatif dan induktif, kuantitatif lebih mengutamakan pada generalisasi [15]. Hasil penelitian menggunakan program *statistical program and service solution for windows version 25* atau bisa disebut SPSS.

POPULASI DAN SAMPEL

Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 50 karyawan Pamela Dua Yogyakarta. Pada penelitian tersebut telah menggunakan cara non-probability yang memakai cara purposive sampling. Dengan diambilnya jumlah populasi pada penelitian ini yang akan diterima sebagai target dari jumlah populasi 44 sampel responden karyawan Pamela Dua Yogyakarta.

PENGUMPULAN DATA

Hal ini pada teknik pengumpulan data menggunakan dengan penelitian lapangan, dengan penggunaan dua strategi yaitu menggunakan cara langsung terjun ke dalam objek penelitian atau membuat sebuah catatan pertanyaan yang nantinya pertanyaan tersebut akan disampaikan secara tertulis melalui kuesioner angket dengan membagikan kertas berupa pertanyaan tertulis yang dibagikan pada salah satu karyawan Pamela Dua Yogyakarta supaya karyawan tersebut dapat menyebarkan ke karyawan lainnya.

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Pada tahap ini dilakukan sebuah uji dengan menggunakan cara sebagai berikut :

1. Pada uji ini akan dibagikan kuesioner sebanyak 44 responden pada karyawan Pamela Dua Yogyakarta, yang kemudian hasilnya akan ditentukan melalui jumlah skor yang telah ditetapkan sesuai dengan variable yang ada.
2. Selanjutnya uji ini akan dilihat dari nilai signifikan dalam pengujian pada uji validitas diselesaikan dengan menggunakan signifikan 5% pada r_{tabel} yang telah diketahui. Pada kuisisioner dapat dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan sebuah pertanyaan pada kuesioner tersebut [16]. dengan ini dilihat dasar yang diambil dengan keputusan yaitu : Jika dikatakan valid apabila $r_{hitung} \geq r_{table}$, Jika dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} \leq r_{table}$.

Uji Reliabilitas

Dalam pengujian yang akan dilakukan teknik uji reliabilitas dengan cara cronbach Alpha (α). Dapat disimpulkan reliable jika pada pemberian pada cronbach alpha > 0.60 . Sedangkan apabila cronbach alpha $< 0,60$ maka dinyatakan tidak reliable.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai pengujian atas model apabila dalam regresi, yang mana dalam variabel residua / pengganggu mempunyai tingkat distribusi yang normal [17].

Uji Multikolonieritas



DOI: 10.52362/jisamar.v9i1.1724

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pada uji ini berguna sebagai pengujian apakah dari model regresi yang menemukan adanya kolerasi yang berhubungan dengan antar variabel bebas yang signifikan [18]. Dengan begitu dalam model regresi dapat terindikasi ada atau tidaknya multikolonieritas dikatakan suatu toleransi dari nilai terjadi $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka tidak adanya multikolonieritas, tetapi jika dari toleransi dari nilai terjadi $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 maka adanya multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian tersebut berfungsi sebagai dilakukannya apabila dalam sebuah bentuk ditemukan ketidaksamaan residual dan varian sebuah model regresi dalam sebuah pengamatan ke pengamatan lainnya. Sebuah penelitian menggunakan cara untuk dapat melihat adanya heterokedastisitas dengan uji gletser yang mana adanya merages suatu nilai residual terhadap variabel independen. Dalam penelitian ini pengambilan keputusan yaitu : Jika signifikan nilai $>$ dari 0,5, maka dapat dikatakan tidak ada heterokedastisitas dalam sebuah model regresi, tetapi dapat dikatakan ada gejala heterokedastisitas, jika signifikan nilai $<$ dari 0,05.

UJI HIPOTESIS

Uji T

Pengujian pada uji T dipergunakan sebagai penglihatan apabila ada pengaruh terhadap faktor yang mempengaruhi variabel bebas secara parsial apakah dapat diakui ataupun ditolak sehingga dapat diselesaikan pada signifikan 5% atau 0,05 dengan menggunakan cara perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} dalam keadaan : apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Uji F

Uji F dipergunakan sebagai penglihatan apakah penilaian sebuah faktor otonom dari arti koefisien yang terdapat pada variabel dependen bisa bekerja bersama-sama. Hal ini harus memastikan bagaimana dapat terselesaikan dengan membandingkan untuk spekulasi yang diakui atau ditolak dengan cara : nilai F_{hitung} dan F_{tabel} pada signifikan 5% atau 0,05 dengan keadaan yaitu : apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, sedangkan apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai mengukur keadaan hubungan yang terdiri antara dua variabel atau lebih (Ghozali, 2012). Sehingga memperoleh persamaan regresi yaitu:

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

a = Konstanta

b1 = Motivasi

b2 = Lingkungan kerja

b3 = Disiplin kerja

e = Error/ tingkat kesalahan yang dapat ditolerir

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Disiplin Kerja

KOEFISIEN DETERMINASI(R²)

Koefisiensi determinasi adalah pengukuran dapat mengetahui presentase pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Rumus yang digunakan adalah :

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$



IV Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Koefisien Korelasi (r hitung)	R. tabel	Keterangan
MOTIVASI (X1)			
Indikator X1.1	0.484	0,2973	VALID
Indikator X1.2	0.671	0,2973	VALID
Indikator X1.3	0.794	0,2973	VALID
Indikator X1.4	0.797	0,2973	VALID
Indikator X1.5	0.451	0,2973	VALID
LINGKUNGAN KERJA (X2)			
Indikator X2.1	0.945	0,2973	VALID
Indikator X2.2	0.930	0,2973	VALID
Indikator X2.3	0.669	0,2973	VALID
Indikator X2.4	0.868	0,2973	VALID
Indikator X2.5	0.791	0,2973	VALID
DISIPLIN KERJA (X3)			
Indikator X3.1	0.769	0,2973	VALID
Indikator X3.2	0.791	0,2973	VALID
Indikator X3.3	0.889	0,2973	VALID
Indikator X3.4	0.688	0,2973	VALID
Indikator X3.5	0.822	0,2973	VALID
KINERJA KARYAWAN (Y)			
Indikator Y1	0.831	0,2973	VALID
Indikator Y2	0.837	0,2973	VALID
Indikator Y3	0.901	0,2973	VALID
Indikator Y4	0.825	0,2973	VALID
Indikator Y5	0.829	0,2973	VALID

Sumber : Data Primer, 2024

Dalam uji validitas diselesaikan dengan r tabel yaitu $(df) = 44 - 2 = 42$ (0,2973) menggunakan taraf signifikan $r_{tabel} = 0,05$ atau 5%. Sedangkan hasil dari r_{hitung} dihasilkan pada kolom *Corrected Item Total Correlation* yang dilihat dari pengolahan data SPSS *Reliability analysis*. Berdasarkan tabel diatas pada nomer tabel 1 pada uji diatas menunjukan seluruh uji dikatakan valid dan layak digunakan dalam instrument penelitian karena pada korelasi pada koefisien r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka dapat dinyatakan pada kuesioner ini melalui seluruh pernyataan *valid* dan layak sehingga dapat digunakan dalam instrument penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas



DOI: 10.52362/jisamar.v9i1.1724

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	0.656	Reliable
Lingkungan Kerja	0.884	Reliable
Disiplin Kerja	0.853	Reliable
Kinerja Karyawan	0.898	Reliable

Sumber : Data Primer 2024

Pada hasil diatas pada tabel 2 menunjukan semua uji dari penelitian ini terhadap variabel menunjukan hasil dari *cronbach alpha* > dari 0,60 maka hal ini digunakan untuk semua pengukuran mengenai kuesioner pada yang hasilnya dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.58721684
Most Extreme Differences	Absolute		.167
	Positive		.090
	Negative		-.167
Test Statistic			.167
Asymp. Sig. (2-tailed)			.003 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.152 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.143
		Upper Bound	.161
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber : Data Primer 2024

Pada tabel 3 diatas One Sample Kolomogorov-Smirnov Test dengan menggunakan pendekatan monte carlo dengan uji normalitas diatas menghasilkan semua variabel memiliki nilai signifikan > 0,05 pada (0,152>0,05), dengan ini maka dalam penelitin telah berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolonieritas



DOI: 10.52362/jisamar.v9i1.1724

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0.997	1.003	Non Multikolonieritas
Lingkungan Kerja	0.206	4.856	Non Multikolonieritas
Disiplin Kerja	0.206	4.852	Non Multikolonieritas

Sumber : Data Primer 2024

Pada tabel 4 diatas, menyatakan tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang terjadi pada semua variabel yang menyatakan bahwa tidak terjadi multikolonieritas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.926	2.159		-1.355	.183
	X1	.055	.086	.093	.646	.522
	X2	.075	.101	.234	.739	.464
	X3	.074	.132	.177	.558	.580

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data Primer 2024

Pada tabel 5 dapat ditunjukkan dengan semua variabel mempunyai signifikan > dari 0,05. Dengan ini menyatakan sebuah model regresi pada signifikan nilai terhadap Abs_RES yang tidak berpengaruh terhadap variabel bebas yang berarti pada penelitian ini tidak adanya uji Heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 6 Hasil Uji T



Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.068	3.295		.324	.748
	X1	.265	.131	.181	2.030	.049
	X2	.575	.155	.728	3.717	.001
	X3	.083	.201	.081	.412	.682

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer 2024

1. Motivasi

Statistik uji diatas menunjukkan hasil nilai t_{hitung} memperoleh 2.030 yang mana dikatakan nilai t_{tabel} bernilai lebih besar dari 2.021 atau ($2.030 > 2.021$) dan signifikan 0,049 dimana signifikan nilai ($0,049 < 0,05$) dan nilai tersebut memiliki angka sebesar 0,265 positif pada koefisien regresi; dari perolehan hipotesis dapat dikatakan motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pamella Dua Yogyakarta diterima.

2. Lingkungan Kerja

Dari hasil Statistik uji t menunjukkan bahwa hasil dari t_{hitung} memperoleh 3.717 dimana dikatakan nilai t_{tabel} lebih besar sebesar 2.021 Atau ($3.717 > 2.021$) dan signifikan 0,001 sebesar bernilai ($0.001 < 0,05$) dan nilai tersebut memiliki angka sebesar 0,575 yang positif pada koefisien regresi; dari perolehan hipotesis lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pamella Dua Yogyakarta diterima.

3. Disiplin Kerja

Dari hasil Statistik uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} memperoleh 0,417 yang mana dikatakan nilai t_{tabel} lebih besar sebesar 2.021 Atau ($0,417 < 2.021$) dan signifikan 0,682 dimana signifikan lebih besar ($0,682 > 0,05$) dan nilai tersebut memiliki angka sebesar 0,083 yang positif pada koefisien regresi; dari perolehan hipotesis dapat dikatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Pamella Dua Yogyakarta ditolak.

Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234.831	3	78.277	28.904	.000 ^b
	Residual	108.328	40	2.708		
	Total	343.159	43			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2



DOI: 10.52362/jisamar.v9i1.1724

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Sumber : Data Primer 2024

Pada tabel 7 dari hasil yang diterima menyatakan pada hasil F_{hitung} sebesar 28.904. Pada hasil tersebut jikadilakukan perbandingan nilai $F_{tabel} = 3;41$ dengan ini dihasilkan f_{tabel} memperoleh hasil 2,83 dengan taraf signifikan 5%, memperoleh nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$. Maka hal tersebut dijelaskan jika hipotesis yang dinyatakan terdapat motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pamella Dua Yogyakarta diterima.

Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.068	3.295		.324	.748
	X1	.265	.131	.181	2.030	.049
	X2	.575	.155	.728	3.717	.001
	X3	.083	.201	.081	.412	.682

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4.12 memperoleh nilai dari analisis regresi mengetahui persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 1.068 + 0,265 X_1 + 0,575 X_2 + 0,083 X_3$$

Nilai Persamaan diatas dapat diketahui yaitu :

1. Pada persamaan regresi tersebut menjelaskan pada nilai konstanta 1.068 apabila variabel (X) dianggap konstan dan tidak mengalami perubahan, sehingga dikatakan variabel (Y) akan sebesar 1.068.
2. Nilai koefisien beta dari motivasi sebesar 0,265, berarti motivasi kerja (X_1) meningkat, lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah konstan, maka nilai Y akan memiliki peningkatan sebesar 0,265.
3. Nilai koefisien beta pada lingkungan kerja sebesar 0,575, yang berarti lingkungan kerja meningkat, nilai motivasi dan disiplin kerja adalah konstan, maka nilai (Y) akan terjadi peningkatan sebesar 0,083.
4. Nilai koefisien beta pada disiplin kerja sebesar 0.083, berarti bahwa disiplin kerja meningkat, nilai motivasi dan lingkungan kerja adalah konstan, maka nilai Y akan memiliki peningkatan sebesar 0,083.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.661	1.64566

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer 2024

Pada pengujian R^2 pada penelitian ini memperoleh hasil adjusted R^2 sebesar 0,661. Dengan dihasilkannya kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 66,1 %, sedangkan sisanya 33,9% akan mempengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah



DOI: 10.52362/jisamar.v9i1.1724

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pamela Dua Yogyakarta.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pamela Dua Yogyakarta.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Pamela Dua Yogyakarta
4. Motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pamela Satu Yogyakarta.

Saran untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya adalah

1. Bagi perusahaan : dalam motivasi dan lingkungan kerja untuk saat ini perusahaan harus mempertahankan dan terus meningkatkan agar kinerja karyawan semakin meningkat dan tidak terjadi penurunan kinerja karyawan, untuk disiplin kerja perusahaan harus lebih memperhatikan dan lebih tegas bagi karyawan yang kurang disiplin agar lebih disiplin lagi hal ini untuk kebaikan perusahaan kedepannya.
2. Untuk peneliti selanjutnya : bisa dilakukan pengembangan pada penelitian ini menggunakan variabel lainnya yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan misalnya beban kerja, komitmen kerja, kompensasi, kepemimpinan.

REFERENCE

- [1] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Cetakan Pe. Jakarta : Murai Kencana, 2020.
- [2] R. Andika, “Pengaruh Motivasi kerja dan persaingan kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Universitas Panca Budi Medan,” vol. Jumant,11, pp. 189–206, 2019.
- [3] S. Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Center For. Yogyakarta, 2015.
- [4] E. P. N. Yovie Ernanda, Wandy Halim, Michael Riandy, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT.Perintis Perkasa Medan,” vol. 7, pp. 7163–7173, 2024.
- [5] M. Umala, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tojo Una- Una*. Universitas Tadulako, 2017.
- [6] S. M. and N.Syafrina, “Pengaruh kompetensi Terhadap Kinerja Tinggi Ilmu Ekonomi Riau,” *J. Ilm. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 15, n, no. 10.31849/jieb.v15i1.72, 2018.
- [7] M. . Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revi. Jakarta, 2016.
- [8] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke. Bandung, 2007.
- [9] S. Adam, A., Rizky Gemis, M., Arief Syahputra, P., Ahmadi, an, Edi Nurdiansyah, R., Pangestu, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Komitmen Dan Kualitas Sdm (Literature Review Metodologi Riset Bisnis),” *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, pp. 516–534, 2022.
- [10] M. E. Widiani, *Variabel dan Indikator yang Mempengaruhi Komitmen dan Kinerja Organisasi Pemerintahan*. Universitas Bhayangkara Surabaya, 2015.
- [11] H. F. dan H. Khair, “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu,” *J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. Vol 3, No., no. ISSN 2623-2634, pp. 107–119, 2020, [Online]. Available: doihttps://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834%0D
- [12] P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, dan Indikator*, Zanafa Pub. Pekanbaru, 2021.
- [13] et al Wahjono, S., “Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT ABC,” *J. Manaj.*, no. 6(2), pp. 117–130, 2020.
- [14] S. Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kecana. Jakarta, 2011.
- [15] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*, Alfabeta. Bandung, 2016.
- [16] Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPS*, Badan Pene. Semarang, 2016.
- [17] I. Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta, Universitas. Yogyakarta, 2012.
- [18] I. Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Badan Pene. Semarang, 2011.

