

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Catur Sentosa Adiprana Tbk.

Dimas Syah Putra¹, Menhard², Rahmadani Hidayat³

^{1,2,3}STIE Mahaputra Riau

E-mail : dmssyhptr315@gmail.com

Article Informations

Received:
(22-01-2026)

Accepted
(30-01-2026)

Available Online :
(01-02-2026)

Keywords

Motivasi Kerja,
Lingkungan Kerja,
Disiplin Kerja,
Kinerja Karyawan.

Abstract.

This study aims to analyze the influence of work motivation, work environment, and work discipline on employee performance both partially and simultaneously at PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk. The background of this study is based on the fluctuations in the company's sales realization during the 2020–2024 period which indicates employee performance problems. The research method used is a quantitative method with a survey approach. The population in this study amounted to 46 people who were all used as research samples. The type of data used is quantitative data with primary data sources obtained through distributing questionnaires and interviews. Data analysis was carried out using IBM SPSS software version 27 with stages of instrument testing, validity testing, reliability testing, classical assumption testing (normality testing and linearity testing), and hypothesis testing through t-test and F-test. The results of the study indicate that partially work motivation has a negative and significant influence on employee performance, while the work environment and work discipline have a positive and significant influence on employee performance. Simultaneously, work motivation, work environment, and work discipline have a positive and significant influence on employee performance at PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk. Catur Sentosa Adiprana Tbk. These findings indicate that improving employee performance can be achieved through creating a conducive work environment and implementing consistent work discipline, while still paying attention to proper work motivation management.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan dan daya saing perusahaan. Pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi, khususnya dalam menghadapi dinamika persaingan bisnis. Kinerja karyawan sebagai output utama dari pengelolaan SDM mencerminkan tingkat pencapaian target kerja yang telah ditetapkan perusahaan, baik secara kualitas maupun kuantitas.

PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk sebagai perusahaan distribusi nasional menghadapi tantangan dalam pencapaian target penjualan yang ditunjukkan oleh fluktuasi realisasi penjualan selama periode 2020–2024. Meskipun perusahaan mampu mencapai target pada tahun 2022 dan 2023, penurunan realisasi kembali terjadi pada tahun 2024. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan kinerja karyawan yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berbagai faktor internal diduga memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Fenomena empiris menunjukkan masih terdapat karyawan dengan motivasi kerja rendah, lingkungan kerja yang kurang kondusif, serta tingkat disiplin kerja yang belum konsisten. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk.

Urgensi penelitian ini didasarkan pada kebutuhan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan guna mencapai target bisnis yang optimal. Penurunan realisasi penjualan pada tahun terakhir menunjukkan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menimbulkan research gap yang perlu dikaji kembali pada konteks perusahaan dan karakteristik industri yang berbeda. Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi akademik dan praktis sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (Oktora & Susana, 2024) menemukan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan. Sementara itu, (Shofira et al., 2024) menyatakan bahwa hanya lingkungan kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh secara parsial, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan.

Berbeda dengan hasil tersebut, (Krisma, 2024) menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan temuan empiris.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian kembali pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distribusi skala nasional, yaitu PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk, dengan karakteristik organisasi dan permasalahan yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk. Tujuan tersebut didukung oleh berbagai temuan empiris sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan kinerja karyawan. (Oktora & Susana, 2024) menemukan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun secara parsial hanya lingkungan kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh signifikan.

Selanjutnya, (Shofira et al., 2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial. Berbeda dengan temuan tersebut, (Krisma, 2024) membuktikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sementara disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan, namun ketiga variabel tersebut berpengaruh secara simultan. Perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut menjadi dasar empiris sekaligus memperkuat urgensi penelitian ini untuk menguji kembali pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019: 8) Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen Penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi pada penelitian ini berjumlah 46 orang, yang merupakan seluruh karyawan Kantor PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk. Kemudian, jenis dan sumber datanya adalah jenis data kuantitatif dan sumber data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik dengan menggunakan software IBM SPSS 27 dengan melakukan uji instrumen, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linearitas), uji hipotesis (uji t) dan uji simultan (uji F), serta analisis dilakukan analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil dan Pembahasan

Pengujian keabsahan alat ukur (kuisisioner) pada penelitian ini, maka dilakukan pengukuran uji validitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan aplikasi spss, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Uji Validitas.

Table 1 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Penyataan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan 1	0.803	0.291	Valid
Kinerja Karyawan 2	0.791	0.291	Valid
Kinerja Karyawan 3	0.727	0.291	Valid
Kinerja Karyawan 4	0.813	0.291	Valid
Kinerja Karyawan 5	0.641	0.291	Valid
Kinerja Karyawan 6	0.750	0.291	Valid
Kinerja Karyawan 7	0.790	0.291	Valid
Kinerja Karyawan 8	0.686	0.291	Valid

Sumber : Olahan Data SPSS

Dari tabel 1 di atas setelah dilakukan lagi uji validitas terhadap 8 item pernyataan variabel Kinerja Karyawan yang digunakan dalam penelitian ini dan terbukti seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Seluruh nilai *Corelation Item* (rhitung) untuk seluruh pernyataan lebih besar dari nilai *Corelation tabel* (rtabel) pada $n= 46$, $\alpha=0,05$ yaitu 0,291, sehingga dapat dilanjutkan dalam penelitian.

Table 2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Penyataan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja 1	0.811	0.291	Valid
Motivasi Kerja 2	0.691	0.291	Valid
Motivasi Kerja 3	0.768	0.291	Valid

Motivasi Kerja 4	0.699	0.291	Valid
Motivasi Kerja 5	0.732	0.291	Valid
Motivasi Kerja 6	0.711	0.291	Valid
Motivasi Kerja 7	0.767	0.291	Valid
Motivasi Kerja 8	0.698	0.291	Valid

Sumber : Olahan Data SPSS

Dari tabel 2 di atas setelah dilakukan lagi uji validitas terhadap item pernyataan variabel Motivasi Kerja yang digunakan dalam penelitian ini dan terbukti 8 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Seluruh nilai *Corelation Item* (rhitung) untuk seluruh pernyataan lebih besar dari nilai *Corelation tabel* (rtabel) pada $n= 46$, $\alpha=0,05$ yaitu 0,291, sehingga dapat dilanjutkan dalam penelitian.

Table 3. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Penyataan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja 1	0.848	0.291	Valid
Lingkungan Kerja 2	0.840	0.291	Valid
Lingkungan Kerja 3	0.663	0.291	Valid
Lingkungan Kerja 4	0.559	0.291	Valid
Lingkungan Kerja 5	0.767	0.291	Valid
Lingkungan Kerja 6	0.698	0.291	Valid
Lingkungan Kerja 7	0.726	0.291	Valid
Lingkungan Kerja 8	0.706	0.291	Valid

Sumber : Olahan Data SPSS

Dari tabel di atas setelah dilakukan lagi uji validitas terhadap item pernyataan variabel Lingkungan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini dan terbukti 8 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Seluruh nilai *Corelation Item* (rhitung) untuk seluruh pernyataan lebih besar dari nilai *Corelation tabel* (rtabel) pada $n= 46$, $\alpha=0,05$ yaitu 0,291, sehingga dapat dilanjutkan dalam penelitian.

Table 4. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Penyataan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja 1	0.775	0.291	Valid
Disiplin Kerja 2	0.705	0.291	Valid
Disiplin Kerja 3	0.772	0.291	Valid
Disiplin Kerja 4	0.772	0.291	Valid
Disiplin Kerja 5	0.732	0.291	Valid
Disiplin Kerja 6	0.761	0.291	Valid

Sumber : Olahan Data SPSS

Dari tabel di atas setelah dilakukan lagi uji validitas terhadap item pernyataan variabel Disiplin Kerja yang digunakan dalam penelitian ini dan terbukti 6 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Seluruh nilai *Corelation Item* (rhitung) untuk seluruh

pernyataan lebih besar dari nilai *Corelation tabel* (rtabel) pada $n= 46$, $\alpha=0,05$ yaitu 0,291, sehingga dapat dilanjutkan dalam penelitian.

Selanjutnya pengukuran tingkat keandalan dari keseluruhan variabel penelitian ini dilakukan dengan uji reliabilitas dengan standar nilai *Cronbach's Alpha* 0,7. Berikut hasil pengujian uji reliabilitas:

Uji Realibilitas.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,948	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0,949	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,948	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,948	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel di atas, terlihat hasil pengujian reliabilitas data untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dimana semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,950. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0,948, variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,949, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,948 dan variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,948. Ini menunjukkan bahwa instrument yang digunakan untuk semua variabel tersebut adalah andal dan reliabel.

Uji Asumsi Dasar

Uji normalitas

Tabel 6. Hasil perhitungan uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Studentized Deleted Residual
N	46
Mean	.0019978
Std. Deviation	1.03434670
Absolute	.101
Positive	.101
Negative	-.049
Test Statistic	.101
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel di atas dilihat tingkat sig adalah 0,200 nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut berdistribusi normal.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh nilai t hitung untuk variabel Motivasi Kerja adalah sebesar $-1,291 > 1,682$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti hipotesis diterima dan secara statistik pengaruh tersebut nyata.

Pengaruh negatif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan karyawan, justru diikuti oleh penurunan kinerja karyawan. Temuan ini bertentangan dengan teori manajemen sumber daya manusia pada umumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun demikian, kondisi tersebut dapat terjadi karena beberapa faktor kontekstual di dalam perusahaan.

Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah motivasi yang diberikan bersifat tekanan, misalnya target kerja yang terlalu tinggi, tuntutan pekerjaan yang berlebihan, atau sistem penghargaan dan hukuman yang tidak seimbang. Dalam kondisi tersebut, motivasi yang seharusnya mendorong kinerja justru menimbulkan stres kerja, kelelahan, dan kejenuhan, sehingga berdampak negatif terhadap hasil kerja karyawan.

Selain itu, motivasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan—seperti insentif yang tidak adil, kurangnya pengakuan non-materi, atau minimnya peluang pengembangan karier—dapat menyebabkan karyawan merasa terbebani dan tidak nyaman dalam bekerja. Akibatnya, meskipun secara formal motivasi meningkat, kinerja aktual karyawan tidak mengalami peningkatan bahkan cenderung menurun.

Adanya pengaruh negatif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yasa et al., 2023) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Bangunan Ud. Wijaya Kusuma”, penelitian ini menghasilkan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya apabila motivasi kerja kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja perlu dikelola dengan tepat, tidak hanya berfokus pada peningkatan dorongan kerja semata, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan, keadilan, dan kondisi psikologis karyawan. Motivasi yang efektif adalah motivasi yang mampu menciptakan rasa aman, nyaman, dan dihargai sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar $4,036 > 1,682$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,036 yang lebih besar dari t tabel 1,682 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima.

Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksud meliputi kondisi fisik maupun nonfisik, seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, kebersihan, keamanan, hubungan antar rekan kerja, serta hubungan antara atasan dan bawahan.

Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus, produktif, dan bertanggung jawab, sehingga target kerja perusahaan dapat tercapai secara optimal. Selain itu, lingkungan kerja yang harmonis juga dapat meningkatkan semangat kerja dan mengurangi tingkat stres karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Ketika perusahaan mampu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan.

Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Shofira et al., 2024) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bumnu Grosir Jember”, penelitian ini menghasilkan pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk. diharapkan dapat terus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun sosial, guna menunjang peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja adalah sebesar $4,276 > 1,682$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,276 yang lebih besar dari t tabel 1,682 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima.

Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Disiplin kerja tercermin dari kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu hadir dan menyelesaikan pekerjaan, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang baik cenderung memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya, mampu mengelola waktu secara efektif, serta meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Hal tersebut berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin yang diterapkan secara konsisten dan adil akan menciptakan suasana kerja yang tertib dan profesional, serta mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya.

Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aprilia et al., 2024) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz Kabupaten Sanggau”, penelitian ini menghasilkan pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk. diharapkan dapat terus menegakkan disiplin kerja secara konsisten, disertai dengan pemberian sanksi dan penghargaan yang adil, guna mendukung pencapaian kinerja karyawan dan tujuan perusahaan.

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

Dari hasil uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh nilai f hitung untuk variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja adalah sebesar $39,929 > 2,81$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $39,929$ yang lebih besar dari F tabel $2,81$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil interaksi dari motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal.

Motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan kenyamanan dan rasa aman dalam menjalankan tugas, sedangkan disiplin kerja memastikan karyawan bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang telah ditetapkan. Apabila ketiga faktor tersebut dikelola dengan baik secara bersamaan, maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi dan individu. Kombinasi antara motivasi yang tepat, lingkungan kerja yang mendukung, serta disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan karyawan yang produktif, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan.

Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aprilia et al., 2024) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja”, penelitian ini menghasilkan pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk. perlu memperhatikan dan mengelola motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara terpadu.

Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Simpulan

Penelitian ini dilakukan supaya dapat mengetahui pengaruh antara variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil uji parsial (t) pada variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk.
- Berdasarkan hasil uji parsial (t) pada variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk.
- Berdasarkan hasil uji parsial (t) pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk.
- Berdasarkan hasil uji simultan (f) pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk.

Daftar Pustaka

- Aprilia, P. D., Sijabat, R., & Darmaputra, M. F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(1), 12–24. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v4i1.736>
- Krisma, A. B. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Brighton Real Estate Spazio Surabaya sertifikat mumpuni banyak properti yang dijual . Brighton Real Estate Surabaya beralamatkan Properti . Sebagai Digital Real Estate*. 3(3).
- Oktora, N., & Susana, N. (2024). *FASHION INDONESIA*. 4(1).
- Shofira, M., Budiono, K., & Hidayah, T. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bumnu grosir Jember. *Jurnal Buana Akuntansi*, 1(1), 47–75.
- Yasa, I. G. A. S. W., Suarjana, W., & Putra, B. N. K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Bangunan UD. Wijaya Kusuma. *Values*, 4(1), 286–296.