



Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan CV. RENS JAYA di Kabupaten Tangerang

Rendy Afrizal¹, Setyani Dwi Lestari²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur Jl. Ciledug Raya, Petukangan Utara, Jakarta Selatan, 12260. Jakarta, Indonesia. Telp. 021-585373. Hp. 0811 871 4455, e-mail: 2131501179@student.budiluhur.ac.id¹,

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur Jl. Ciledug Raya, Petukangan Utara, Jakarta Selatan, 12260. Jakarta, Indonesia. Telp. 021-585373. Hp. 0811 871 4455, e-mail: Setyani.Dwilestari@budiluhur.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received 02 Agustus 2025

Received in revised form 11 November 2025

Accepted 20 November 2025

Available online 30 Mei 2025

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Motivation (X1) on Employee Performance (Y), Work Environment (X2) on Employee Performance (Y), and Work Discipline (X3) on Employee Performance (Y) among employees of CV. Rens Jaya in Tangerang Regency. The research uses a non-probability sampling technique with a saturated sampling method. The population in this study consists of 45 employees working at CV. Rens Jaya in Tangerang Regency. The research was conducted using multiple linear regression analysis, assisted by SPSS version 25 and Microsoft Excel 2016. The results show that Work Motivation (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y), the Work Environment (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y), and Work Discipline (X3) has a positive effect on Employee Performance (Y).

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di kalangan karyawan CV. Rens Jaya di Kabupaten Tangerang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel non-probabilitas dengan metode sampling jenuh. Jumlah penduduk dalam penelitian ini terdiri dari 45 karyawan yang bekerja di CV. Rens Jaya di Kabupaten Tangerang. Penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dibantu oleh SPSS versi 25 dan Microsoft Excel 2016. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

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

1. PENDAHULUAN

Received 02 Agustus, 2025; Revised 11 November, 2025; Accepted 20 November, 2025

Semakin banyak terjadinya persaingan di dalam dunia bisnis menuntut adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Perusahaan harus mampu memenuhi tuntutan tersebut agar dapat bersaing dan berkembang secara berkelanjutan. Sumber daya manusia merupakan sebuah elemen utama yang dapat dijadikan sebagai aset berharga bagi perusahaan dalam menjalankan organisasinya. Oleh karena itu, suatu usaha sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keahlian khusus agar setiap tugas dapat dilaksanakan secara optimal.

CV Rens Jaya menghadapi fenomena kurang baiknya dalam kinerja karyawan khususnya dari pencatatan barang. Ketidaksesuaian catatan barang pada sistem input menjadi permasalahan utama yang memengaruhi operasional dan akuntabilitas perusahaan. Masalah ini berdampak pada ketidakakuratan data stok barang, yang mengakibatkan adanya kesalahan dalam pengadaan dan pendistribusian barang. Hal ini menyebabkan kerugian bagi perusahaan, baik dalam bentuk kerugian finansial akibat pemborosan maupun kerugian reputasi karena ketidakmampuan dalam memenuhi permintaan pelanggan.

Fenomena menurunnya kinerja karyawan dalam pencatatan barang di CV Rens Jaya mencerminkan adanya kelemahan sistemik dalam proses operasional perusahaan, khususnya pada aspek manajemen data dan sumber daya manusia. Adanya ketidaksesuaian antara catatan barang pada sistem dengan kondisi fisik sebenarnya menimbulkan ketidakakuratan data stok. Kondisi ini sangat mempengaruhi rantai pasok internal perusahaan, karena keputusan terkait pengadaan dan pendistribusian barang sangat bergantung pada data-data yang akurat.

Akar permasalahan dari fenomena tersebut sebagian besar terletak pada aspek sumber daya manusia, dimana besarnya kesalahan tersebut dinilai bahwa karyawan tidak memahami pentingnya akurasi dalam sistem input. Ketidaktahuan ini berakibat pada kesalahan penginputan data yang terus berulang. Karyawan tidak siap beradaptasi dengan sistem baru atau perubahan prosedur kerja yang mungkin diterapkan oleh perusahaan. Kondisi ini dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh [17] Menyatakan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh [16] Menyatakan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Hasil Penelitian Yang Dilakukan oleh [8] Menyatakan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan Penelitian Yang Dilakukan Oleh [9] Menyatakan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh [15] Menyatakan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan oleh [5] Menyatakan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Karyawan

[1] kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. [11] kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

[5] kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Mangkunegara dalam [15] kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kehidupan kerja mereka mencakup seluruh kemampuan yang dimiliki manusia untuk memenuhi tuntutan hidup mereka seperti halnya pakaian, tempat tinggal, makanan dan peningkatan taraf hidup. Karyawan merupakan aset utama dan aktif dalam seluruh kegiatan organisasi. [8] kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian di atas peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perwujudan perilaku yang dapat diamati dan dievaluasi sebagai bentuk partisipasi individu dalam mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam menentukan pencapaian keberhasilan organisasi secara menyeluruh, mengingat karyawan merupakan sumber daya utama yang terlibat langsung dalam operasional organisasi.

Menurut [1] Indikator yang dapat menentukan pencapaian kinerja karyawan secara objektif sebagai berikut; kualitas kerja (tingkat kerapihan dan ketelitian), kuantitas kerja (jumlah hasil kerja yang diselesaikan), *timeliness* (menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lain), efektivitas (menggunakan sumber daya secara maksimal), dan kemandirian (menjalankan fungsi kerja tanpa memerlukan bimbingan berlebih).

Pengertian Motivasi

[3] Motivasi kerja diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya. Abraham Spering yang dialih bahasakan oleh [10] Motivasi Kerja didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi.

[7] bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. [10] Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

[16] Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam Motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga dan menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Andika dalam [17] Motivasi adalah sebuah tindakan pendorong dan membantu karyawan dalam melakukan sesuatu tindakan yang membawa karyawan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga akan menghasilkan yang optimal bagi perusahaan. [8] Motivasi adalah dorongan internal yang memacu seseorang untuk berperilaku tertentu demi mencapai tujuan, meliputi intensitas, arah, dan ketekunan usaha.

Berdasarkan pengertian di atas peneliti menyimpulkan bahwa Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam konteks pekerjaan. Motivasi muncul dari dalam diri seseorang sebagai respons terhadap kebutuhan tertentu, seperti kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan, serta dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang dapat mendorong semangat dan intensitas kerja. Motivasi juga mencakup serangkaian proses psikologis yang menciptakan kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari timbulnya dorongan, proses pengaturan diri, hingga pencapaian dan penyesuaian terhadap tujuan yang diinginkan.

Menurut [3] indikator yang dapat mengukur motivasi kerja adalah pemberian insentif (bersifat material maupun non-material), dan [10] Peluang untuk maju (harapan karyawan akan kenaikan posisi atau pengembangan karir, tanggung jawab (sejauh mana karyawan merasa berkewajiban menyelesaikan tugas)

Pengertian Lingkungan Kerja

[4] lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

[8] Lingkungan kerja mencakup dua aspek utama: fisik dan *non*-fisik. Aspek fisik meliputi kondisi tempat kerja seperti tata letak dan peralatan, sementara aspek *non*-fisik berhubungan dengan faktor sosial, emosional, dan psikologis yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Afandi dalam [8] Lingkungan kerja terdiri dari dua faktor utama, yaitu lingkungan fisik dan psikis. Lingkungan fisik mencakup aspek seperti tata letak ruang kerja, peralatan kerja, dan kondisi fisik lainnya yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas, sementara faktor psikis mencakup interaksi sosial dan sistem pengawasan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mental pekerja.

Berdasarkan pada definisi yang di jelaskan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi yang mengelilingi karyawan dan dapat memengaruhi jalannya proses kerja serta hasil yang dicapai, baik dari aspek fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja secara fisik mencakup unsur-unsur seperti penataan ruang, pencahayaan, perlengkapan kerja, temperatur ruangan, serta tingkat kenyamanan tempat kerja secara umum. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik meliputi aspek sosial, emosional, dan psikologis seperti suasana kerja yang harmonis, hubungan antar karyawan yang saling menghargai, tidak adanya persaingan tidak sehat, serta sistem pengawasan dan interaksi yang mendukung kesejahteraan mental.

Menurut [4] indikator yang penting dalam mempengaruhi efektifitas kerja adalah penerangan (intensitas cahaya yang cukup), suhu udara (pengaturan sirkulasi udara), suasana kerja (kondisi psikologis yang ada di kantor), hubungan interpersonal (komunikasi dan kerja sama yang harmonis).

Pengertian Disiplin Kerja

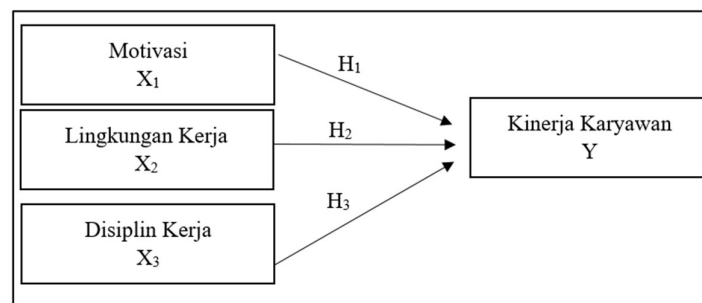
Menurut [6] disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang pada tugas-tugas yang diberikan kepadanya. [14] disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, mana harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Tujuan organisasi akan tercapai lebih cepat dengan disiplin yang kuat dibandingkan dengan disiplin yang kurang sehingga akan menciptakan hambatan dan menunda proses.

[12] Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. disiplin kerja adalah bentuk kesadaran dan kepatuhan seorang karyawan terhadap segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi.

Dalam [15] Disiplin kerja merupakan proses pelatihan karyawan untuk membentuk perilaku atau sikap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di setiap perusahaan agar kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif. dalam [5] Disiplin adalah sikap individu dalam mematuhi aturan, praktik kerja maupun disiplin kerja, sikap, tindakan, dan perlakuan yang sama dengan aturan perusahaan baik yang tertulis atau resmi serta tidak tertulis atau tidak resmi. Kebiasaan menjalani perbuatan yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah disepakati baik yang telah terdokumentasi maupun belum terdokumentasi.

Berdasarkan pengertian di atas peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah wujud tanggung jawab, kesadaran, dan kepatuhan karyawan terhadap aturan serta tata tertib yang berlaku di lingkungan organisasi. Disiplin memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga kelangsungan kerja dan mendukung tercapainya sasaran organisasi secara efisien. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan ketaatan terhadap peraturan, baik yang bersifat formal maupun informal, tetapi juga menunjukkan dedikasi karyawan dalam menjalankan tugas dengan konsistensi, ketepatan waktu, dan rasa tanggung jawab. Disiplin kerja dapat berkembang melalui pelaksanaan pelatihan dan pembiasaan yang dilakukan secara terus-menerus, yang berkontribusi besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, tertata, dan efisien, serta mendukung terbentuknya budaya organisasi yang profesional dan fokus pada peningkatan produktivitas.

Menurut [6] indikator untuk mengukur kedisiplinan yaitu absensi (tingkat kehadiran dan ketepatan waktu saat masuk maupun pulang), ketaatan pada peraturan kerja (kepatuhan terhadap SOP), ketaatan pada standar kerja (keseriusan karyawan dalam mengikuti instruksi kerja), etika kerja (sikap sopan santun dalam berinteraksi), dan tingkat kewaspadaan (ketelitian dalam bekerja).



Sumber : Data diolah sendiri, 2025.

Gambar 1 Kerangka Teoritis

Hipotesis menurut [13] adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang sifatnya masih sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran pada Gambar 2.1 maka dapat dibuat hipotesis dari penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh [17] menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dorongan internal dan eksternal yang dimiliki karyawan dapat menentukan seberapa besar semangat, kedisiplinan, dan tanggung jawab mereka dalam menyelesaikan tugas. Karyawan dengan motivasi yang tinggi umumnya menunjukkan peningkatan dalam kinerja, memiliki tanggung jawab yang kuat terhadap tugasnya, serta menunjukkan loyalitas terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh [16] menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, karena karyawan pada PT. Organik Adil Sejahtera Tangerang Selatan karena perusahaan ini bergerak di bidang usaha berbasis keberlanjutan dan pemberdayaan, yang membutuhkan komitmen tinggi dari setiap karyawan. Maka dapat diajukan hipotesis pertama.

H₀: Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₁: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh [8] menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang positif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [9] menyatakan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena sebagai perusahaan yang bergerak di bidang kreatif atau teknis, PT Rekacipto Kreasindo membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif agar ide-ide inovatif dan produktivitas karyawan dapat berkembang secara maksimal.

H₀: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh [15] menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena pentingnya penerapan sanksi tegas bagi karyawan yang tidak disiplin serta pemberian penghargaan bagi yang disiplin, sebagai upaya untuk mendorong karyawan bekerja sesuai aturan. Berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan oleh [5] menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dalam konteks perusahaan digital seperti CV Inter Digital Solutions, kedisiplinan sangat penting untuk menjaga ketepatan waktu proyek, koordinasi tim yang efektif, dan kepuasan klien, sehingga berkontribusi pada keberhasilan dan pertumbuhan Perusahaan.

H₀: Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H₃: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi

Populasi tidak terbatas pada sekelompok manusia saja, tetapi juga mencakup berbagai objek serta elemen-elemen alam lainnya. Lebih dari sekadar jumlah, populasi merujuk pada keseluruhan sifat dan karakteristik yang dimiliki oleh subjek atau objek yang menjadi fokus penelitian. Dapat di simpulkan bahwa populasi merujuk pada keseluruhan kelompok yang menjadi fokus penelitian. Dalam penelitian ini, kelompok yang termasuk dalam populasi adalah 45 responden atau 45 Karyawan Cv. Rens Jaya di Kabupaten Tangerang sebagai suatu kumpulan subjek.

Sampel

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *probability Sampling* dan metode yang digunakan adalah Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel, biasanya karena jumlah populasi yang relatif kecil. Namun walaupun menggunakan sampling jenuh, dalam menciptakan Kinerja karyawan, maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini hanya karyawan-karyawan tanpa melibatkan direksi atau pimpinan yaitu sebanyak 45 Karyawan pada CV. Rens Jaya Di Kabupaten Tangerang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji keabsahan untuk variabel X1, X2, dan X3 menunjukkan bahwa Corrected Item-Total Correlation secara keseluruhan melebihi nilai r (0,294)

Table 1 Hasil Uji Validitas Motivasi (X₁)

<i>Item-Total Statistics</i>					
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Squared Multiple Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
x1_1	19.9778	10.431	.703	.544	.855
x1_2	19.6667	11.682	.563	.367	.877
x1_3	19.9556	9.271	.884	.973	.821

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan CV. RENS JAYA di Kabupaten Tangerang (Rendy Afrizal dkk)

x1_4	19.9556	10.953	.492	.333	.892
x1_5	19.9333	9.427	.864	.970	.826
x1_6	20.0667	10.473	.643	.544	.865

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Berdasarkan hasil dari Tabel 1 diatas nilai *Corrected Item-Total Correlation* r hitung > r tabel sebesar 0,294 kesimpulannya valid, sehingga dapat dikatakan bahwa item-item atau pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel Motivasi Kerja sudah valid dan boleh digunakan untuk proses pengolahan data berikutnya.

Table 2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

<i>Item-Total Statistics</i>					
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Squared Multiple Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X2_1	28.8889	11.828	.679	.782	.835
X2_2	28.7111	12.256	.599	.767	.844
X2_3	28.7778	12.359	.562	.451	.848
X2_4	29.0000	11.364	.676	.585	.835
X2_5	29.0667	11.609	.606	.802	.844
X2_6	28.9778	11.477	.600	.752	.845
X2_7	28.8000	12.164	.580	.748	.846
X2_8	28.7778	12.359	.562	.791	.848

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan hasil dari Tabel 2 diatas, nilai *Corrected Item-Total Correlation* r hitung > r tabel sebesar 0,294 kesimpulannya valid, sehingga dapat dikatakan bahwa item-item atau pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel Lingkungan Kerja sudah valid dan boleh digunakan untuk proses pengolahan data berikutnya.

Table 3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₃)

<i>Item-Total Statistics</i>					
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Squared Multiple Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X3_1	36.8222	20.377	.501	.434	.860
X3_2	36.6444	19.325	.760	.839	.840
X3_3	36.7556	19.098	.706	.964	.843
X3_4	36.8222	20.104	.518	.888	.859
X3_5	36.9111	20.356	.504	.963	.860
X3_6	36.5778	20.068	.633	.791	.850
X3_7	36.7333	18.973	.714	.965	.842
X3_8	36.8667	19.482	.616	.898	.851
X3_9	36.8889	20.192	.516	.964	.859
X3_10	36.7778	21.404	.363	.253	.870

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan hasil dari Tabel 3 diatas, nilai *Corrected Item-Total Correlation* r hitung > r tabel sebesar 0,294 kesimpulannya valid, sehingga dapat dikatakan bahwa item-item atau pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel Disiplin Kerja sudah valid dan boleh digunakan untuk proses pengolahan data berikutnya.

Table 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

<i>Item-Total Statistics</i>					
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Squared Multiple Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Y_1	36.8667	18.800	.661	.576	.843

Y ₂	36.6667	19.909	.608	.739	.848
Y ₃	36.7778	19.313	.621	.641	.847
Y ₄	36.8222	19.877	.492	.566	.858
Y ₅	36.9556	20.998	.407	.235	.863
Y ₆	36.8667	20.664	.413	.300	.863
Y ₇	36.6889	20.765	.495	.465	.857
Y ₈	36.6889	19.765	.645	.744	.846
Y ₉	36.9778	17.840	.739	.811	.835
Y ₁₀	37.0889	18.446	.671	.762	.842

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan hasil dari Tabel 4 diatas, nilai *Corrected Item-Total Correlation* r hitung > r tabel sebesar 0,294 kesimpulannya valid, sehingga dapat dikatakan bahwa item-item atau pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel Kinerja Karyawan sudah valid dan boleh digunakan untuk proses pengolahan data berikutnya.

Uji Reliabilitas

Table 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X₁)

<i>Reliability Statistics</i>		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.879	.879	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Pada Tabel 5 Reliability Statistics, dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,879 > 0,6 maka pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel Motivasi Kerja secara keseluruhan dapat dikatakan reliabel atau handal dan dapat diterima.

Table 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

<i>Reliability Statistics</i>		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.860	.862	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Pada Tabel 6 Reliability Statistics, dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,860 > 0,6 maka pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel Lingkungan Kerja secara keseluruhan dapat dikatakan reliabel atau handal dan dapat diterima.

Table 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₃)

<i>Reliability Statistics</i>		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.920	.919	10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Pada Tabel 7 Reliability Statistics, dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,866 > 0,6 maka pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel Disiplin Kerja secara keseluruhan dapat dikatakan reliabel atau handal dan dapat diterima.

Table 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

<i>Reliability Statistics</i>		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan CV. RENS JAYA di Kabupaten Tangerang (Rendy Afrizal dkk)

.863

.862

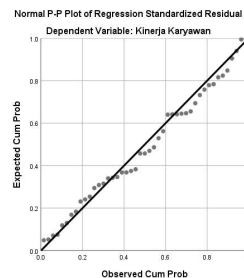
10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Pada Tabel 8 Reliability Statistics, dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* adalah $0,863 > 0,6$ maka pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel Kinerja Karyawan secara keseluruhan dapat dikatakan reliabel atau handal dan dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual atau variabel gangguan dalam model regresi berdistribusi normal. Dalam konteks penelitian, data dinilai layak untuk dianalisis apabila memiliki pola distribusi yang mendekati normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva *normal p-plot*. Suatu variabel dapat dikatakan berdistribusi *normal* apabila plot distribusinya menunjukkan titik-titik data yang tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis tersebut secara konsisten.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Gambar 2 Grafik Normal P-P Plot

Pada Gambar 2 diatas, hasil dari *output SPSS Normal P-P plot*, memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Namun pada grafik *Normal P-P Plot* tidak sepenuhnya titik-titik mengikuti searah dengan garis diagonal, oleh karena itu diperkuat dengan pengujian berikutnya *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

**Table 9 Hasil One Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		45
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.11433710
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.088
	<i>Positive</i>	.088
	<i>Negative</i>	-.046
<i>Test Statistic</i>		.088
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai signifikan (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,200 menunjukkan nilai tersebut signifikan karena lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$) maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

**Table 10 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Tolerance
1 (Constant)		
Motivasi	.342	2.924
Lingkungan Kerja	.202	4.953
Disiplin Kerja	.184	5.430

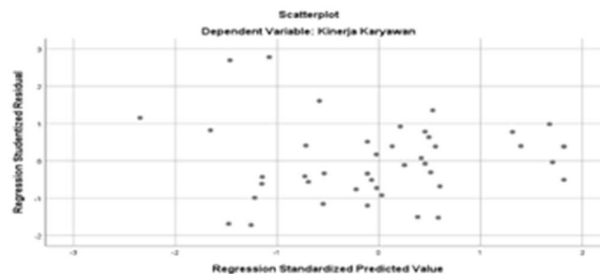
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 10 di atas, dapat di lihat:

- Variabel Motivasi Kerja (X1)
Tolerance : $0,342 > 0,10$
VIF : $2,924 < 10$
Kesimpulan : Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak terjadi multikolinearitas.
- Variabel Lingkungan Kerja (X2)
Tolerance : $0,202 > 0,10$
VIF : $4,953 < 10$
Kesimpulan : Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak terjadi multikolinearitas.
- Variabel Disiplin Kerja (X3)
Tolerance : $0,184 > 0,10$
VIF : $5,430 < 10$
Kesimpulan : Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 di atas, menunjukkan penyebaran titik-titik data sebagai berikut:

- Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- Penyebaran titik–titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- Penyebaran titik–titik data tidak boleh berpola.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak terikat oleh asumsi.

Analisis Korelasi Sederhana

Pengukuran Uji Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Korelasi sangat kuat
0,60 – 0,799	Korelasi kuat
0,40 – 0,599	Korelasi cukup kuat

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan CV. RENS JAYA di Kabupaten Tangerang (Rendy Afrizal dkk)

0,20 – 0,399	Korelasi rendah
0,00 – 0,199	Korelasi sangat Rendah

Sumber: Sugiyono, 2019 [13].

Uji Korelasi

Table 11 Uji Korelasi

		<i>Correlations</i>			
		Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	1	.775**	.798**	.924**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000	.000	.000
	<i>N</i>	45	45	45	45
Lingkungan Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	.775**	1	.886**	.901**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		.000	.000
	<i>N</i>	45	45	45	45
Disiplin Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	.798**	.886**	1	.894**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000		.000
	<i>N</i>	45	45	45	45
Kinerja Karyawan	<i>Pearson Correlation</i>	.924**	.901**	.894**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	
	<i>N</i>	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

1. Variabel Motivasi dan Kinerja Karyawan

- Variabel Motivasi dan Kinerja Karyawan nilai pearson correlation sebesar 0.924 berarti korelasi memiliki keeratan yang sangat kuat antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel Kinerja karyawan.
- Korelasi bersifat positif dan searah (0.924 = bilangan positif)
- Korelasi signifikan (Sig. = 0.000 < 0.05 level of significant)

2. Variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

- Variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan nilai pearson correlation sebesar 0.901 berarti korelasi memiliki keeratan yang sangat kuat antara variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan.
- Korelasi bersifat positif dan searah (0.908 = bilangan positif)
- Korelasi signifikan (Sig. = 0.000 > 0.05 level of significant)

3. Variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

- Variabel Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan nilai pearson correlation sebesar 0.8 berarti korelasi memiliki keeratan yang sangat kuat antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan.
- Korelasi bersifat positif dan searah (0.894 = bilangan positif)
- Korelasi signifikan (Sig. = 0.000 < 0.05 level of significant).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Table 12 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.972 ^a	.945	.941	.11845

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai (Adjusted R Square) yaitu sebesar 0,941. Jadi angka Adjusted R Square atau Koefisien Determinasi (KD) dalam perhitungan di atas ialah sebesar 0,941 atau sama dengan 94,1%. Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 94,1% sedangkan sisanya yaitu 5,9% (100% – 94,1%) dipengaruhi oleh faktor penyebab lain yang berasal dari luar model regresi ini.

Uji Linear Berganda**Table 13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda-Metode Enter**

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.372	.157		2.373
	Motivasi Kerja	.395	.048	.514	8.234
	Lingkungan Kerja	.346	.081	.345	4.243
	Disiplin Kerja	.176	.084	.178	2.088

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Persamaan regresi tersebut diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,372 artinya jika motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,372.
2. Koefisien regresi (β_1) motivasi kerja mempunyai nilai sebesar 0,395 memberikan arti bahwa motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar sebesar 0,395
3. Koefisien regresi (β_2) lingkungan kerja mempunyai nilai sebesar 0,346 memberikan arti bahwa lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,346.
4. Koefisien regresi (β_3) disiplin kerja mempunyai nilai sebesar 0,176 memberikan arti bahwa disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,176.

Uji Hipotesis Koefisien (Uji t)**Table 14 Uji Hipotesis Koefisien (Uji t)**

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.372	.157		2.373
	Motivasi Kerja	.395	.048	.514	8.234
	Lingkungan Kerja	.346	.081	.345	4.243
	Disiplin Kerja	.176	.084	.178	2.088

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan Tabel 14 diatas, diperoleh t hitung untuk motivasi kerja sebesar 8,234, Lingkungan kerja sebesar 4,243, dan disiplin kerja sebesar 2,088. Untuk menentukan t Tabel dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ dengan $df = n - k - 1$ dimana n (jumlah data), k (jumlah variabel independent). Atau derajat kebebasan adalah $45 - 3 - 1 = 41$. Maka diperoleh nilai t Tabel 2,019.

1. Uji t (Uji Parsial) terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan, terlihat bahwa t hitung untuk koefisien motivasi kerja adalah $8,234 > t$ Tabel 2,019. dan signifikan $0,000 < \alpha$ dari 0,05 Sehingga hipotesis yang berbunyi motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (H_0 ditolak) atau (H_1 diterima).

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan CV. RENS JAYA di Kabupaten Tangerang (Rendy Afrizal dkk)

2. Uji t (Uji Parsial) terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan, terlihat bahwa t hitung untuk koefisien lingkungan kerja adalah $4,243 > t$ Tabel 2,019. dan signifikan $0,000 < \text{dari } 0,005$ Sehingga hipotesis yang berbunyi lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (H_0 ditolak) atau (H_2 diterima).
3. Uji t (Uji Parsial) terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan, terlihat bahwa t hitung untuk koefisien disiplin kerja adalah $2,088 > t$ Tabel 2,019. dan signifikan $0,000 < \text{dari } 0,005$ Sehingga hipotesis yang berbunyi disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (H_0 ditolak) atau (H_1 diterima).

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama, pada penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil interpretasi penelitian mengungkapkan bahwa di CV. Rens Jaya, antusiasme kerja karyawan terlihat melalui berbagai indikator yang turut mendukung peningkatan performa kerja mereka. Karyawan menunjukkan keinginan kuat untuk membuktikan diri melalui inisiatif dan semangat menyelesaikan tugas secara mandiri, serta antusiasme tinggi dalam bekerja keras meski dalam tekanan. Perasaan diterima oleh lingkungan kerja juga memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih baik, ditunjukkan melalui hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi terbuka. Selain itu, kebutuhan akan perasaan maju dan menghindari kegagalan mendorong partisipasi aktif dalam pelatihan dan pengembangan diri. Motivasi kerja untuk memiliki kedudukan terbaik serta mengerahkan kemampuan demi meraih pengaruh juga terlihat dari semangat berkompetisi secara sehat dan keinginan memimpin. Keseluruhan indikator ini menunjukkan bahwa motivasi kerja di CV. Rens Jaya tidak hanya berasal dari faktor finansial, tetapi juga didorong oleh aspek psikologis dan sosial, yang secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. variabel motivasi kerja dalam penelitian ini menjadi variabel paling berpengaruh diantara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh [17] menyatakan motivasi Berpengaruh Terhadap kinerja karyawan dan juga penelitian yang dilakukan oleh [16] menyatakan motivasi Berpengaruh Terhadap kinerja Karyawan.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua, pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan, yang tercermin dari berbagai indikator seperti kondisi fisik karyawan, dukungan sosial dari rekan kerja, kebersihan dan keteraturan ruang kerja, serta fasilitas pendukung. Ketika kondisi fisik karyawan tidak nyaman—misalnya akibat ruang kerja yang kurang ventilasi, sempit, atau pencahayaan yang buruk—dan hubungan sosial antar rekan kerja bersifat negatif atau kurang mendukung, hal ini dapat menurunkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tertata dengan baik, bersih, memiliki sarana yang memadai, dan didukung oleh interaksi sosial yang positif antar karyawan dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung efektivitas dan produktivitas. Dengan demikian, manajemen CV. Rens Jaya perlu memberikan perhatian serius terhadap kondisi lingkungan kerja, khususnya terkait kelengkapan dan mutu fasilitas yang tersedia, karena hal ini merupakan aspek penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh [8] Menyatakan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh [9] menyatakan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga, pada penelitian ini menunjukkan bahwa Di CV. Rens Jaya, disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, yang tercermin melalui berbagai indikator seperti jumlah kehadiran dan konsistensi aktivitas kerja sehari-hari. Kepatuhan terhadap prosedur kerja, disiplin waktu, serta penyelesaian tugas menunjukkan tanggung jawab dan kedisiplinan individu dalam menjalankan tugasnya. Di samping itu, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan serta kemampuan dalam melaporkan dan merespons instruksi atasan menunjukkan tingkat penghargaan karyawan terhadap sistem dan struktur kerja yang berlaku. Semangat kerja yang tinggi tercermin dari inisiatif dalam menyelesaikan tugas dan antusiasme dalam menjalankan pekerjaan. Sementara itu, kecocokan antara tugas yang dilakukan dengan tanggung jawab yang diemban, serta upaya menjaga fasilitas dan lingkungan kerja, mencerminkan perhatian terhadap terciptanya suasana kerja yang tertib dan produktif. Seluruh indikator ini memperkuat bahwa penerapan disiplin kerja yang baik di CV. Rens Jaya berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh [15] menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga mendukung penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh [5] menyatakan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Disiplin kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan yang Bekerja di CV. Rens Jaya di Kabupaten Tangerang. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang Bekerja di CV. Rens Jaya di Kabupaten Tangerang.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang Bekerja CV. Rens Jaya di Kabupaten Tangerang.
3. Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang Bekerja di CV. Rens Jaya di Kabupaten Tangerang.

Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dalam penelitian ini dibuat berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Rens Jaya di Kabupaten Tangerang yaitu:

1. Temuan ini menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan arahan strategis yang jelas bagi manajemen CV. Rens Jaya. Manajemen perlu secara aktif merancang dan menerapkan kebijakan yang berfokus pada peningkatan motivasi karyawan baik dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik. Secara intrinsik, perusahaan dapat membangun sistem penghargaan non-finansial seperti pengakuan prestasi, pemberian tanggung jawab yang menantang, serta peluang pengembangan diri melalui pelatihan dan jenjang karier yang jelas. Sedangkan dari sisi ekstrinsik, penting untuk menyediakan kompensasi yang kompetitif, bonus berbasis kinerja, serta program kesejahteraan karyawan yang mendukung. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan suportif, di mana karyawan merasa dihargai dan diterima, juga akan memperkuat aspek psikologis yang mendasari motivasi Kerja. Dengan menyadari bahwa motivasi kerja menjadi faktor dominan dalam mendorong kinerja, manajemen CV. Rens Jaya diharapkan lebih fokus pada pengembangan kebijakan dan budaya kerja yang menumbuhkan semangat, antusiasme, dan aspirasi berprestasi di kalangan seluruh karyawan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan daya saing perusahaan secara keseluruhan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam menunjang kinerja karyawan, sehingga manajemen CV. Rens Jaya perlu secara aktif melakukan perbaikan dan pemeliharaan terhadap aspek-aspek lingkungan kerja. Pertama, peningkatan kualitas fisik ruang kerja menjadi hal yang mendesak, seperti memastikan ventilasi yang baik, pencahayaan yang memadai, ruang kerja yang luas dan tertata, serta suhu ruangan yang nyaman, agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal tanpa terganggu oleh kondisi fisik yang tidak mendukung. Kedua, memperkuat hubungan sosial dan komunikasi antar karyawan, dengan mendorong budaya kerja yang saling menghargai, kerja sama tim yang solid, serta menciptakan suasana kerja yang inklusif dan harmonis. Ketiga, penyediaan dan pemeliharaan fasilitas kerja yang lengkap dan berfungsi baik, seperti peralatan kerja, meja, kursi ergonomis, serta ruang istirahat yang memadai, perlu menjadi perhatian rutin agar tidak menghambat proses kerja. Manajemen juga perlu melakukan evaluasi berkala terhadap kepuasan lingkungan kerja, baik melalui survei internal maupun dialog terbuka, untuk mengetahui kebutuhan karyawan secara langsung. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan mendukung, CV. Rens Jaya akan mampu meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.
3. Temuan ini menyatakan bahwa disiplin kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan mengharuskan manajemen CV. Rens Jaya untuk menerapkan kebijakan yang mendorong dan mempertahankan perilaku kerja yang disiplin. Pertama, perusahaan perlu menerapkan sistem absensi dan pemantauan kehadiran yang transparan dan konsisten, guna memastikan tingkat kehadiran dan aktivitas harian karyawan tetap optimal. Kedua, sosialisasi dan pengawasan terhadap kepatuhan prosedur kerja harus ditingkatkan, termasuk melalui pelatihan rutin

dan penegakan aturan kerja yang tegas namun adil, agar setiap karyawan memahami pentingnya mengikuti standar operasional yang telah ditetapkan. Ketiga, untuk mendorong kedisiplinan waktu dan tanggung jawab penyelesaian tugas, manajemen dapat menerapkan sistem penghargaan dan sanksi yang jelas, sehingga ada insentif positif bagi perilaku disiplin dan koreksi terhadap pelanggaran. Keempat, pelaporan terhadap arahan pimpinan dan komunikasi dua arah perlu difasilitasi secara aktif untuk meningkatkan responsivitas dan kepatuhan terhadap struktur kerja. Selain itu, karyawan yang menunjukkan inisiatif tinggi dan antusiasme dalam bekerja sebaiknya diberikan pengakuan, promosi, atau peluang pengembangan diri sebagai bentuk apresiasi atas kedisiplinan mereka. Terakhir, perusahaan juga perlu menjaga dan memastikan fasilitas kerja selalu dalam kondisi baik, karena kedisiplinan juga ditunjang oleh lingkungan kerja yang mendukung. Dengan menerapkan langkah-langkah ini secara konsisten, CV. Rens Jaya dapat membangun budaya kerja yang disiplin, produktif, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adhari, I. Z. *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja* (Vol. 1). Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2021, pp. 74-87
- [2] Afandi. *Strategi Pembelajaran Berbasis Multiple Intelligences*. Pekalongan: Pt Nasya Expanding Management, 2021
- [3] Agustini, F. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Badan penerbit UISU Press. 2019, pp. 30-47
- [4] Budiasa, I. K. *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. (N. K. Suryani (ed.)). Jawa Tengah: CV. Pena Persada, 2021, pp. 39-44
- [5] Fadhila, A., & Priatna, I. A. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Inter Digital Solutions. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 2025, 2768-2779.
- [6] Hasibuan. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021, pp. 59-168
- [7] Hasibuan, A., dkk. *Teknik Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020, pp. 1-79
- [8] Jerisna, J., & Sumawidjaja, R. N. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Gelindo Garmentama Pada Departemen QC. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 9(1), pp. 376-385 2025, <https://doi.org/10.52362/jisamar.v9i1.1761>.
- [9] Khoirunnisa, K., & Husain, B. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Rekaapta Kreasindo Depok. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), pp.2864-2877, 2025, 2864-2877.
- [10] Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2022, pp. 8-160
- [11] Ningrum, D. S., & Yanuarti, M. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(2), pp.365–378, 2024 <https://doi.org/10.32493/jism.v4i2.41914>
- [12] Sinambela. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers, 2019, pp. 10-625
- [13] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Edisi ke-2*. Bandung: Alfabeta, 2019, pp 44-69
- [14] Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2020, pp 9-12
- [15] Swastika, E., & Savitri, S. I. *Pengaruh Lingkungan kerja Dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan pinang kota Tangerang*. *JURNAL KONSISTEN*, 2(1), 2025, pp 158-169.
- [16] Waruwu, H. S. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Organik Adil Sejahtera Tangerang Selatan*. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 2025, pp 1148-1158.
- [17] Wati, D. F. N., & Nurwahyudi, M. R. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pamella Dua Yogyakarta*. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 9(1), 2025, pp 403-413.