
PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI PADA PT INDOMARET CABANG SURABAYA

Amanda Suci Aisyah ¹, Dinda Arum Melati ², Dian Chusnul Aulia ³, Komang Sri Lestari ⁴ Agus Wahyudi ⁵

^{1,2,3}) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas STIE Mahardhika
amandasuciaisyahh@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomaret Cabang Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Indomaret Cabang Surabaya, sedangkan sampel penelitian berjumlah 80 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–5. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; serta (4) motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomaret Cabang Surabaya. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,712 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan sebesar 71,2% variasi kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

This study was conducted to examine the influence of work motivation, work discipline, and work environment on employee performance at PT Indomaret Surabaya Branch. The research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all employees of PT Indomaret Surabaya Branch, while the sample included 80 respondents selected through purposive sampling technique. Data were collected using a questionnaire based on a 1–5 Likert scale. The data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, and multiple linear regression analysis using SPSS version 26. The results of the study indicated that: (1) work motivation had a positive and significant effect on employee performance; (2) work discipline had a positive and significant effect on employee performance; (3) work environment also had a positive and significant effect on employee performance; and (4) work motivation, work discipline, and work environment simultaneously had a significant effect on employee performance at PT Indomaret Surabaya Branch. The coefficient of determination (R^2) value of 0.712 indicated that the three independent variables were able to explain 71.2% of the variation in employee performance.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu aset terpenting dalam organisasi karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kualitas serta performa para karyawannya. Kondisi ini juga berlaku pada perusahaan ritel seperti PT Indomaret yang beroperasi di berbagai kota besar, termasuk Surabaya. Sebagai jaringan minimarket terbesar di Indonesia, perusahaan tersebut menghadapi tantangan

untuk menjaga sekaligus meningkatkan kinerja karyawan di tengah persaingan industri ritel yang semakin kompetitif (Afandi, P 2021).

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dilakukan sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Kinerja yang optimal akan membantu organisasi dalam mencapai target dan tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar mampu menentukan kebijakan yang tepat.

Salah satu faktor yang diyakini berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri individu untuk melakukan suatu aktivitas demi mencapai tujuan tertentu. Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi biasanya memiliki semangat kerja, produktivitas, dan komitmen yang lebih baik. Selain motivasi, disiplin kerja juga memegang peranan penting. Rivai (2015) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sarana bagi manajer untuk membangun komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia memperbaiki perilaku dan meningkatkan kepatuhan terhadap aturan perusahaan (Ardana, I. K., & Putra, 2022)

Selain kedua faktor tersebut, lingkungan kerja turut menjadi aspek yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, baik dari segi fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan semangat kerja dan memberikan rasa nyaman kepada karyawan (Sedarmayanti, 2017). Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan produktivitas serta menghambat pencapaian kinerja Fauzi, M., & Lestari, 2023)

Fenomena yang terjadi pada PT Indomaret Cabang Surabaya menunjukkan adanya perubahan tingkat kinerja karyawan yang terlihat dari data absensi, turnover, dan hasil penilaian kinerja. Kondisi tersebut mendorong peneliti untuk menelaah lebih lanjut faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomaret Cabang Surabaya, baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Pelaksanaan penelitian dilakukan di PT Indomaret Cabang Surabaya selama periode Maret hingga Mei 2024. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Indomaret Cabang Surabaya yang berjumlah 120 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sehingga

diperoleh 80 responden sebagai sampel penelitian. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria responden berupa karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–5, di mana nilai 1 menunjukkan “Sangat Tidak Setuju” dan nilai 5 menunjukkan “Sangat Setuju”. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri atas motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Setiap variabel diukur berdasarkan indikator yang disusun dari teori-teori terkait dan telah melalui proses validasi oleh ahli (expert judgment). Pengujian instrumen penelitian mencakup uji validitas dengan metode Pearson Product Moment, dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,220, serta uji reliabilitas menggunakan Cronbach’s Alpha dengan nilai lebih dari 0,60. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas melalui Variance Inflation Factor ($VIF < 10$), dan uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser.

Analisis data dilakukan dengan metode regresi linear berganda menggunakan persamaan berikut:

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

Keterangan: Y merupakan kinerja karyawan, a adalah konstanta, b_1 , b_2 , dan b_3 merupakan koefisien regresi, X_1 adalah motivasi kerja, X_2 adalah disiplin kerja, X_3 adalah lingkungan kerja, sedangkan e menunjukkan error. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data dari 80 responden, mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 58,75%. Sebagian besar responden berada pada rentang usia 21–30 tahun, yaitu sebanyak 52,50%, serta memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sebesar 61,25%. Dilihat dari masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 1–3 tahun dengan persentase 46,25%, yang menunjukkan adanya tingkat turnover yang relatif tinggi pada industri ritel.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Seluruh butir pernyataan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,220. Hasil pengujian reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel motivasi kerja mencapai 0,824, disiplin kerja sebesar 0,817, lingkungan kerja sebesar 0,831, dan kinerja karyawan sebesar 0,842. Karena seluruh nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,60, maka instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,124 yang lebih besar dari 0,05, sehingga data penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Pada uji multikolinearitas diperoleh nilai VIF untuk variabel X1 sebesar 1,842, X2 sebesar 1,967, dan X3 sebesar 1,753. Seluruh nilai tersebut berada di bawah angka 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas. Sementara itu, hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05, yang berarti model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Dengan demikian, seluruh asumsi klasik dalam model regresi telah terpenuhi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Koefisien (B)	Std. Error	t hitung	Sig.
Konstanta (a)	3,241	1,124	2,883	0,005
Motivasi Kerja (X1)	0,312	0,087	3,586	0,001
Disiplin Kerja (X2)	0,284	0,094	3,021	0,003
Lingkungan Kerja (X3)	0,267	0,091	2,934	0,004

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 26, 2026

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 3,241 + 0,312X_1 + 0,284X_2 + 0,267X_3 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki koefisien positif, yang berarti setiap peningkatan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan menggunakan uji t dengan nilai t tabel sebesar 1,991 ($df = 76$, $\alpha = 0,05$). Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,586 yang lebih besar dibandingkan t tabel 1,991, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2)

variabel disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar $3,021 > 1,991$ dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, sehingga H2 diterima, yang berarti disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar $2,934 > 1,991$ dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$, sehingga H3 diterima. Dengan demikian, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F (Simultan)

Pengujian simultan menggunakan uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai F hitung sebesar 62,417 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 2,72, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H4 diterima, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomaret Cabang Surabaya.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,712. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 71,2% variasi kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, temuan ini mendukung teori motivasi Herzberg yang menjelaskan bahwa faktor motivator intrinsik mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih optimal. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Pratama dan Wardoyo (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ritel di Jawa Timur. Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan serta mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang sangat penting. Tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan kewajibannya. Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sektor perdagangan (Rahmawati, I., Setiawan, B., & Saputra, 2022)

Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan pandangan Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan saat bekerja. Oleh karena itu, PT Indomaret perlu terus melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik seperti tata ruang, pencahayaan, dan sirkulasi udara, maupun aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai dan komunikasi antara atasan dengan bawahan, guna mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan beberapa hal. Pertama, motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomaret Cabang Surabaya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,586 yang lebih besar dari t tabel 1,991, serta nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Kedua, disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui nilai t hitung $3,021 > 1,991$ dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Ketiga, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $2,934 > 1,991$ dan signifikansi $0,004 < 0,05$.

Selanjutnya, secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari nilai F hitung sebesar 62,417 yang lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 2,72, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,712 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 71,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, peneliti memberikan beberapa rekomendasi. Bagi manajemen PT Indomaret Cabang Surabaya, perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan, serta pemberian insentif yang adil dan kompetitif. Selain itu, perusahaan juga perlu menerapkan disiplin kerja secara konsisten melalui sistem absensi yang lebih teratur, evaluasi rutin, dan pemberian sanksi yang tegas namun tetap adil. Peningkatan kualitas lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun nonfisik, perlu menjadi perhatian utama agar karyawan merasa nyaman dan lebih termotivasi dalam bekerja secara optimal. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain seperti kompensasi, kepemimpinan, maupun

budaya organisasi, serta memperluas lokasi penelitian ke berbagai cabang Indomaret di Jawa Timur sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas dan mendalam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada seluruh karyawan PT Indomaret Cabang Surabaya yang telah berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Apresiasi juga diberikan kepada pihak manajemen perusahaan yang telah memberikan izin dan dukungan selama proses penelitian berlangsung. Penelitian ini dilaksanakan sebagai bagian dari penelitian mandiri yang seluruh pembiayaannya ditanggung secara pribadi oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ritel di Indonesia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 115–126.
- Ardana, I. K., & Putra, A. A. (2022). Analisis lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada sektor perdagangan modern. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 18(1), 45–56.
- Fauzi, M., & Lestari, D. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas dan kinerja karyawan minimarket. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(3), 201–212.
- Hidayat, R., & Sari, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan perusahaan ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 321–330.
- Kurniawan, D., & Rahmawati, S. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada industri perdagangan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 67–79.
- Pratama, A., & Wardoyo, P. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ritel di Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 8(2), 98–109.
- Putri, F., & Nugroho, T. (2022). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan ritel modern. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 14(2), 144–156.
- Rahmawati, I., Setiawan, B., & Saputra, H. (2022). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sektor perdagangan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(3), 210–221.
- Sari, M., & Wibowo, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat dan kinerja karyawan pada perusahaan jasa dan ritel. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 6(1), 55–66.

Utami, N., & Prakoso, Y. (2024). Motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan modern. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1), 88–101.