

# PENGARUH MOTIVASI KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEN Z DI PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK WILAYAH SUBRANTAS

Cindi rahmadani, Hichmaed tachta hingga, hammam zaki

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

\*e-mail: [cindirahmadani357@gmail.com](mailto:cindirahmadani357@gmail.com)

## Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Subrantas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuisioner kepada 55 responden yang dipilih melalui teknik propotional random sampling. pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 21 dengan beberapa tahapan uji, yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik (uji normalita, multikolinearitas, dan heteroskedasitas), uji regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f), serta uji koefisien determinasi (R2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya motivasi kerja dan disiplin kerja untuk kinerja karyawan yang baik dan memenangkan persaingan.*

**Kata kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan Gen Z**

## PENDAHULUAN

Perkembangan dan persaingan didunia industri ritel di Indonesia semakin pesat. Peningkatan persaingan pada tahun 2024 berdasarkan data yang disampaikan Direktur Bappenas Laksmi Kusumawati memproyeksi peningkatan persaingan di dunia ritel Indonesia, peningkatan ini didorong karna adanya peningkatan Indeks Keyakinan Konsumen (IKK) pada juli 2024 yang menunjukan kepercayaan konsumen yang lebih tinggi terhadap kondisi ekonomi, sehingga mampu mendorong peningkatan di dunia industri ritel (Kompas.com, 2024).

Di Pekanbaru keberadaan PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) dan PT indomarco Prismata (Indomaret) sudah melanggar Peraturan Daerah Pekanbaru, dengan Disperindag terhitung sejak 2014-2020 ada 80 lebih gerai, dari PTSP ada 92 gerai, dan data dari pihak alfamart sendiri ada 140 gerai(Cakaplah, 2021).

Dapat dilihat dari jumlah PT Indomarco Prismatama (Indomaret) dan PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) di Indonesia dan Pekanbaru yang semakin bertambah dan berkembang tentu saja keduanya membutuhkan Sumber Daya Manusia yang baik sehingga dapat menciptakan hasil untuk persaingan di dunia ritel yang ada di Indonesia terkhusus di Pekanbaru. Berikut adalah data tahun kelahiran karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Subrantas:

Tabel 1 Tahun Kelahiran Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk  
Wilayah Subrantas Tahun 2024

Nama toko	Jumlah Karyawan	Tahun Lahir
Adisucipto	8	1998-2004
Air hitam	8	1998-2002
Beringin Pku	6	2001-2003
Delima 1	8	2000-2004
Delima 2	7	1998-2001
HR sub	5	1998-2002
HR sub 4	8	1998-2002
HR sub 5	10	2000-2004
JL Sm Amin	8	2000-2004
Melati	8	1998-2000
Melati Indah	6	2000-2002
Panam SQ	11	1998-2004
Rajawali Sakti	5	2000-2004
Rajawali Sakti 2	7	1998-2002
Rambutan	5	1998-2004
Rambutan 2	5	1999-2002
Spbu Jl Siak	8	1998-2004

Sumber : PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Subrantas

Berdasarkan data tahun kelahiran karyawan Alfamart diatas dapat dilihat bahwa tahun kelahiran karyawan Alfamart memasuki kategori generasi Z. Dalam beberapa tahun terakhir, komposisi tenaga kerja di Alfamart lebih dominan oleh Generasi Z. Generasi Z adalah generasi yang paling memiliki keberagaman, mereka terdiri dari bermacam-macam kelompok ras maupun etnis minoritas, generasi Z dibesarkan untuk lebih menerima perbedaan yang ada di lingkungan sekitar, sehingga pemikiran mereka jauh lebih terbuka dibandingkan generasi-generasi sebelumnya yang cenderung lebih tertutup (Budiaar et al., 2023).

Generasi z berkembang bersama kemajuan teknologi, sehingga mereka terbiasa menggunakan berbagai prangkat teknologi untuk mempermudah kehidupan mereka, akibatnya mereka cendrung cerdas dalam memanfaatkan teknologi dan cepat beradaptasi dengan teknologi baru, yang dapat membantu dalam karir mereka (Muhammad Rizky et al., 2023).

Kinerja adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan seseorang atau hasil yang dicapai sesuai dengan standar tempat kerja atau merupakan catatan perolehan yang diterima dari mereka melakukan pekerjaan selama periode tertentu (Yahya & Asmike, 2023). PT Sumber Alfariya Trijaya Tbk Wilayah Subrantas menyampaikan bahwa setiap bulan nya pencapaian target perusahaan yang tidak terpenuhi seratus persen, berikut adalah data pencapaian setiap toko Wilayah Subrantas:

Tabel 2 Pencapaian Penjualan Sales PT Sumber Alfariya Trijaya Tbk Wilayah Subrantas Ditahun 2022-2024

Tahun	Target	Actual	Pencapaian(%)
2022	139,546,677	77.876.221	55,80%
2023	145,772,743	64.988.965	44,58%
2024	149.482.848	69.676.017	46,61%

Sumber: PT.Sumber Trijaya Tbk Wilayah Subrantas

Berdasarkan data pencapaian setiap tahun di wilayah Subrantas dapat menimbulkan fenomena tantang rendah nya kinerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Subrantas yang membuat pencapaian setiap tahun menjadi rendah dan tidak mencapai target yang sudah ditentukan. pada tahun 2022 pencapaian penjualan menduduki 55,80%, dan pada tahun 2023 menjadi 44,58% sampai dengan 2024 pencapaian hanya menduduki 46,61%. Pada tahun 2022 pencapaian masih tinggi dikarnakan persaingan masih di kategorikan sedikit, namun setelah adanya toko ritel lain di Pekanbaru yang cukup berkembang menjadi salah satu penyebab menurun nya pencapaian perusahaan. Rendah nya kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan. Rendahnya kinerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Subrantas tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kurang nya motivasi kerja. Motivasi kerja adalah suatu dorongan dari diri sendiri maupun orang lain yang dapat membuat lebih semangat dalam mencapai tujuan. Motivasi memiliki peran krusial dalam membentuk kinerja karyawan. Penelitian oleh Zega (2023) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan. Menurut Abraham. H Maslow menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawaan PT Sumber Alfaria Trijaya

Tbk Wilayah Subrantas, mereka memiliki program spesial mingguan, dimana setiap minggu mereka mempunyai tanggung jawab untuk mencapai target penjualan yang sudah ditentukan, tetapi setiap mereka melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga tercapainya program spesial mingguan, mereka tidak ada mendapatkan penghargaan atas pencapaian mereka, sehingga membuat mereka tidak bersemangat dalam mencapai psm tersebut. Motivasi kerja yang rendah dikarenakan kurangnya penghargaan terhadap pencapaian setiap karyawan. Minimarket sebagai sektor dengan tekanan kerja yang tinggi membutuhkan strategi khusus untuk mempertahankan karyawan gen z yang memiliki ekspektasi tinggi dan unik terhadap pekerjaan mereka, motivasi kerja menjadi elemen krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif (D Sofianti & Susanto, 2024).

Selain faktor motivasi kerja, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non-fisik (psikologis dan sosial), juga sangat mempengaruhi kenyamanan dan performa karyawan dalam bekerja. Gen z lebih cenderung untuk bertahan dalam pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka untuk mengembangkan diri, baik secara karir maupun pribadi, oleh karena itu mereka lebih loyal terhadap perusahaan yang menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan seimbang (Maharani, 2025).

Terkhir, faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang menunjukkan sejauh apa karyawan mampu menaati peraturan dan etika yang berlaku. Menurut Penelitian Maharani, (2025) gen z memiliki pandangan yang sedikit berbeda dengan generasi sebelumnya tentang disiplin kerja, bagi mereka disiplin kerja bukan hanya sekedar kepatuhan terhadap aturan yang ada di tempat kerja, melainkan juga sebagai sikap yang mendasari motivasi mereka dalam bekerja, dan diartikan juga sebagai tolak ukur yang diperlukan agar mereka kerja secara teratur. Pada toko regular (non-24 jam), karyawan biasanya dibagi dalam dua shift utama yaitu, pagi dan sore. Shift pagi dimulai sekitar pukul 07.00 hingga 15.00, sedangkan shift sore berlangsung dari pukul 15.00 hingga 22.00. sementara itu, untuk toko yang beroperasi selama 24 jam, jadwal kerja dibagi menjadi tiga shift, yaitu shift pagi (07.00-15.00), shift sore (15.00-23.00), dan shift malam (23.00-07.00).

Berdasarkan permasalahan yang telah diurai, dapat diketahui masih adanya indikasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

## **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEN Z PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk WILAYAH SUBRANTAS”**

### **KAJIAN PUSTAKA**

Menurut Zega (2023) kinerja merupakan poin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan maka semakin cepat

tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Semakin besar kinerja karyawan maka prestasi kinerja karyawan juga semakin cepat tercapai sehingga produktivitas dan tujuan perusahaan tercapai. Menurut Wardani et al., (2023) kinerja ialah hasil standar yang dapat dicapai individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kausal-komperatif, dengan tujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Gen z PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Subrantas. Melalui pengolahan kuisioner dan analisis data statistik untuk melihat hubungan antar variabel.

### **Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Subrantas yang memiliki 17 gerai yang beralamatkan wilayah Subrantas. Waktu penelitian dilaksanakan pada maret hingga mei 2025.

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Subrantas.

### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, yang dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi dalam satu penelitian. Karena peneliti mengetahui jumlah populasi yang ada di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Subrantas, yaitu sebanyak 123 karyawan. Untuk menentukan jumlah sampel yang representatif, peneliti menggunakan rumus solvin, yang umum digunakan dalam penelitian survei dengan populasi yang diketahui secara pasti (Soesana et al., 2023). Setelah menggunakan rumus slovin mendapatkan 55 responden dan menggunakan rumus propotional random sampling sehingga pembagian sampel dibagi rata.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Statistik Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2017) statistik deskriptif adalah statistik yang dipakai guna menganalisa data secara menjelaskan atau mencerminkan data yang sudah terhimpun segimana adanya tanpa ada maksud membentuk kesimpulan yang ada untuk umum atau generalisasi. Analisis statistik deskriptif memberi

bantuan untuk merangkum ciri data yang besar dan menggunakan sejumlah angka, analisis ini sangat umum digunakan yaitu ukuran tendensi sentral dan ukuran variabilitas.

**Tabel 3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
Motivasi Kerja	55	33	75	59.55	<b>8.149</b>
Lingkungan Kerja	55	13	30	23.91	<b>3.503</b>
Disiplin Kerja	55	27	60	49.42	<b>6.868</b>
Kinerja Karyawan	55	34	75	61.38	<b>8.245</b>
Valid N (listwise)	55				

Sumber : data olahan peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dijelaskan analisis statistic deskriptif variabel dalam penelitian ini sebagai berikut.

a. Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan pengujian untuk statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 33, nilai maksimum 75 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 59,55 dengan standar deviasi sebesar 8.149. Hal ini menunjukan bahwa motivasi kerja memiliki standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel motivasi kerja berdistribusi normal.

b. Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum lingkungan kerja 13, nilai maksimum 30 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 23,91, dengan standar deviasi sebesar 3.503. Hal ini menunjukan bahwa lingkungan kerja memiliki standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel lingkungan kerja berdistribusi normal.

c. Disiplin Kerja (X3)

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat dilihat bahwa nilai minimum sebesar 27, nilai maksimum 30 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 49,42 dengan standar deviasi sebesar 6.868. Hal ini menunjukan bahwa variabel disiplin kerja memiliki standar deviasi yang lebih kecil dari rata-rata dan mencerminkan variabel disiplin kerja berdistribusi normal.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 34, nilai maksimum 75 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 61,38 dengan standar deviasi sebesar 8.245. Hal ini menunjukan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki standar deviasi yang lebih kecil dari rata-rata dan mencerminkan variabel kinerja karyawan berdistribusi normal.

## Hasil Uji Validitas

Menurut Amruddin *et al.*, (2022) uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa valid suatu instrument yang digunakan dalam melakukan pengukuran. Uji validitas ini bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana instrument pengukuran mampu mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai *r* tabel untuk

degree of freedom (df) = n-2, dengan nilai signifikansi 0,05 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini nilai df = 40-2 = 38, sehingga didapatkan r tabel melalui tabel r untuk df (40) = 0,312

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Data**

Variabel	Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,446	0,2656	Valid
	X1.2	0,427	0,2656	Valid
	X1.3	0,582	0,2656	Valid
	X1.4	0,630	0,2656	Valid
	X1.5	0,651	0,2656	Valid
	X1.6	0,539	0,2656	Valid
	X1.7	0,772	0,2656	Valid
	X1.8	0,696	0,2656	Valid
	X1.9	0,670	0,2656	Valid
	X1.10	0,652	0,2656	Valid
	X1.11	0,633	0,2656	Valid
	X1.12	0,696	0,2656	Valid
	X1.13	0,593	0,2656	Valid
	X1.14	0,593	0,2656	Valid
	X1.15	0,659	0,2656	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,592	0,2656	Valid
	X2.2	0,691	0,2656	Valid
	X2.3	0,744	0,2656	Valid
	X2.4	0,794	0,2656	Valid
	X2.5	0,784	0,2656	Valid
	X2.6	0,567	0,2656	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,547	0,2656	Valid
	X3.2	0,678	0,2656	Valid
	X3.3	0,732	0,2656	Valid
	X3.4	0,501	0,2656	Valid
	X3.5	0,746	0,2656	Valid
	X3.6	0,731	0,2656	Valid
	X3.7	0,599	0,2656	Valid
	X3.8	0,685	0,2656	Valid
	X3.9	0,568	0,2656	Valid
	X3.10	0,754	0,2656	Valid
	X3.11	0,702	0,2656	Valid
	X3.12	0,733	0,2656	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,537	0,2656	Valid
	Y.2	0,683	0,2656	Valid
	Y.3	0,70	0,2656	Valid
	Y.4	0,582	0,2656	Valid
	Y.5	0,737	0,2656	Valid
	Y.6	0,728	0,2656	Valid
	Y.7	0,597	0,2656	Valid
	Y.8	0,816	0,2656	Valid
	Y.9	0,699	0,2656	Valid
	Y.10	0,560	0,2656	Valid
	Y.11	0,507	0,2656	Valid

Y.12	0,468	0,2656	Valid
Y.13	0,791	0,2656	Valid
Y.14	0,602	0,2656	Valid
Y.15	0,615	0,2656	Valid

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4 diatas, terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel dependen dan independen diatas kriteria 0,2656 ( $r$  tabel). Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan untuk variabel dependen dan independen adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan yaitu kuisioner menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas data, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Apabila koefisien *Cronbach's alpha*  $> 0,60$ , maka instrument yang digunakan dikatakan reliabel (Sugiyono,2019). Hasil reliabilitas data dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah ini:

**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Data**

Variabel		Cronbach's Alpha	Skala	Keterangan
(X1)	Motivasi Kerja	0,882	0,60	Reliabel
	Lingkungan Kerja	0,792	0,60	Reliabel
	Disiplin Kerja (X3)	0,884	0,60	Reliabel
(Y)	Kinerja Karyawan	0,898	0,60	Reliabel

Sumber : Data olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas variabel independen dan dependen menunjukkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini adalah reliabel.

### Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018) uji normalitas adalah analisis yang digunakan untuk menguji model regresi dalam penelitian, memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) test yang terdapat di program SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ . Maka hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4 Uji Normalitas Data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	55

Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std.	4.25898654
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		.781
Asymp. Sig. (2-tailed)		.576

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data olahan peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh hasil uji normalitas kolmogorov-smirnov dengan nilai  $0,576 > 0,05$ . Maka dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penilitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen dan bebas dari gejala multikolinearitas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas adalah nilai *Tolerance*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas. (Ghozali, 2018). Berikut ini hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini :

**Tabel.4 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics			Batas
	Tolerance	Batas	VIF	
1. Motivasi Kerja	0,324	0,10	3,089	<b>10</b>
Lingkungan Kerja	0,315	0,10	3,173	<b>10</b>
Disiplin Kerja	0,331	0,10	3,019	<b>10</b>

Sumber : Data olahan peneliti, 2025

Dari hasil uji multikolinearitas pada tabel menunjukkan bahwa seluruh variabel Motivasi Kerja (X1) menunjukkan nilai VIF lebih kecil dari 10,00 ( $3,089 < 10$ ), Lingkungan Kerja (X2) bernilai ( $3,173 < 10$ ), dan Disiplin Kerja (X3) bernilai ( $3,019 < 10$ ) dan nilai toleransi dari semua variabel menunjukkan nilai lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual antara pengamatan. Model regresi yang baik adalah yang tidak

mengalami heteroskedasitas (Ghozali, 2018). Adapun uji heteroskedasitas dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser yaitu dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen.

**Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedasitas Glejser**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		Beta			
1	(Constant)	6.038	4.173	1.447	.154
	Motivasi Kerja	-.220	.114	-.443	-.1935
	Lingkungan Kerja	-.031	.267	-.027	-.115
	Disiplin Kerja	.234	.120	.416	1.957
a. Dependent Variable: Abs RES					

Sumber : Data olahan peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4. diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji heteroskedasitas glejser diperoleh nilai signifikansi variabel independen >0,05. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedasitas atau terjadi homoskedasitas.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ) (Ghozali, 2018). Ringkasan hasil pengolahan data analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 21 adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.		
	Unstandardized Coefficients		Stan dardized Coefficien ts				
	B	Std. Error					
1	(Constant)	9.582	4.662	2.055	.045		
	Motivasi Kerja	.121	.129	.937	.353		
	Lingkungan Kerja	-.134	.303	-.057	.660		
	Disiplin Kerja	.968	.151	.806	.000		
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

Sumber : Data olahan peneliti, 2025

Berdasarkan data diatas, dapat dijabarkan persamaan regresi liner berganda sebagai berikut:

$$Y = 9.582 + 0,121X_1 - 0,134X_2 + 0,968X_3$$

Keterangan:

- Nilai koefisien regresi linear 9.582 artinya adalah apabila motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Subrantas diasumsikan bernilai nol, kinerja mengalami peningkatan sebesar 9.582.

2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,121 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel motivasi kerja, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,121.
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar - 0,134 menunjukkan bahwa setiap penurunan 1 satuan pada variabel lingkungan kerja, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar - 0,134.
4. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,968 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel disiplin kerja, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,968.

### Hasil Uji Parsial (T)

Pengujian hipotesis secara parsial (t) dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (t) mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan dari 3 (tiga) variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja. Maka hasil perhitungan menggunakan program SPSS 21 diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen yang diteliti yaitu seperti yang terlihat pada tabel 4.19 dibawah ini:

**Tabel 4 Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.118	2.936		4.467	.000
	MotivasiKerja	.173	.082	.177	2.113	.040
	LingkunganKerj	-1.117	.136	-.587	-8.184	.000
a						
	Disiplin Kerja	1.309	.084	1.090	15.626	.000

#### a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat dilihat hasil hipotesis secara parsial (t) yang akan dibahas sebagai berikut:

#### 1. Hasil Pengujian Hipotesis H1

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti hipotesis 1 diterima. Dari tabel 4 diatas, dapat dilihat bahwa hitung 2.113 tabel 2,008 dan nilai sig. 0,000 < 0,05. Artinya variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). maka dapat dimaksud kesimpulan hipotesis pertama H0 ditolak dan H1 diterima.

#### 2. Hasil Pengujian Hipotesis H2

Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dengan nilai sebesar - 8,184 < 2,008. Selain itu, diketahui nilai sig. 0,000 dimana nilai sig. Lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Subrantas.

#### Hasil Pengujian Hipotesis H3

Hasil ini menunjukan bahwa disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti hipotesis 3 diterima. Dari tabel 4.19 diatas, dapat dilihat dan dibandingkan bahwa thitung 15.626 ttabel 2,008 daan nilai sig. 0,000 < 0,05. Artinya variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima.

### Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tujuan dari penggunaan F untuk memahami apakah dalam model analisis regresi variabel bebas secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dengan tingkat signifikansi adalah 5% atau 0,05, apabila dalam pengujian diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka didapatkan pengaruh yang signifikan (Ghozali, 2018). Berikut disajikan tabel hasil pengujian statistik uji F sebagai berikut.

**Tabel 4.20 Hasil Uji Secara Simultan (UJI F)**

ANOVA <sup>a</sup>		Sum Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Model						
1	Regression	3271.308	3	1090.436	139.144	.000 <sup>b</sup>
	Residual	399.674	51	7.837		
	Total	3670.982	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, LingkunganKerja, MotivasiKerja

Sumber : Data olahan peneliti, 2025

Berdasarkan hasil data pada tabel 4.20 di motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) memiliki Fhitung sebesar 139.144. Kemudian untuk menggunakan df = n-2 dengan n yaitu jumlah sampel, sehingga diperoleh df= 55-3-1 = 51, sehingga = 3.179. Dengan demikian dapat dilihat bahwa Fhitung sebesar 139.144 lebih besar dari Ftabel sebesar 3.179 atau dapat juga dikatakan bahwa 139.144 > 3.179 sehingga terdapat pengaruh antara motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat dengan melihat melalui nilai signifikansi output ANOVA yang mana sig 0,000 < 0,05 dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi Adjusted R<sup>2</sup>

Hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4 Hasil uji Koefisien Determinasi (R2)  
Model Summary**

Model	R Square	R Square	Adjus ted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.	.	.717	4.382

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

Sumber : Data olahan peneliti, 2025

Berdasarkan data tabel 4,19 diatas, diketahui nilai *adjusted R2* sebesar 0,717 dengan persentase 71,7% artinya bahwa korelasi ganda antara variabel independen (motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) memiliki hubungan yang kuat.

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, juga dapat diketahui nilai *adjusted R2* sebesar 0,717 dengan persentase 71,7%. Berarti motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Subrantas sebesar 71,7%, sedangkan sisanya (100% - 71,7% = 28,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model regresi ini.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,04 yang lebih kecil dari alpha 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,177. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Subrantas. Artinya, semakin tinggi motivasi yang didapatkan mahasiswa, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Sebaliknya apabila motivasi kerja menurun, maka tingkat kinerja karyawan juga akan cenderung menurun.

Kemudian Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.19 dimana nilai t sebesar -8.184 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 serta nilai koefisien sebesar -1.117, sehingga  $H_2$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Subrantas.

Kemudian Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Subrantas. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.19 dimana nilai t 15.626 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 serta nilai koefisien sebesar 1.309, sehingga  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Subrantas.

Kemudian Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji F pada tabel 4.20 diatas, Diperoleh nilai hitung F hitung sebesar 3.179 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan 5% ( $\alpha=0,05$ ) adalah 27,866. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $3.179 > 27,866$ ). Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan diterima ( $H_4$ ) diterima.

Hasil menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus meningkatkan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin

kerja karena merupakan elemen yang paling penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Subrantas.

## Saran

1. Bagi perusahaan
  - a. Dari keseluruhan tanggapan responden variabel motivasi kerja yang dilihat sudah baik, namun dalam hal ini perusahaan masih perlu meningkatkan motivasi terhadap karyawan seperti memberikan reward, puji atas hasil yang telah dicapai, dan memberikan rasa kesempatan untuk mengembangkan kemampuan karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Subrantas.
  - b. Dari keseluruhan tanggapan responden variabel lingkungan kerja, yang diperoleh cukup baik, namun tetap saja perusahaan harus meningkatkan kenyamanan untuk karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
  - c. Dari keseluruhan tanggapan responden variabel disiplin kerja yang diperoleh sudah baik, namun perusahaan perlu mengevaluasi lagi dan meningkatkan lagi ketegasan untuk karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Subrantas agar lebih disiplin lagi dan tercapainya tujuan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya  
Melihat masih banyaknya kekurangan dari penelitian yang terdapat dalam penelitian ini, disarankan kepada peneliti selanjutnya agar memperbesar atau memperluas unit populasi atau sampel dengan menambah objek atau lokasi penelitian yang lebih luas. Penelitian selanjutnya diharapkan adanya tambahan variabel yang lain mungkin juga mempengaruhi banyak hal terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cakaplah. (2021). *Jumlah Alfamart dan Indomaret di Pekanbaru Melanggar aturan Perda*. cakaplah.https://www.cakaplah.com/berita/baca/64649/2021/02/02/jumlah-indomaret-alfamart-di-pekanbaru-diduga-menyalahi-perda#sthash.WwrlldqrM.dpbs
- Ghozali, I. (2018). *Desain Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kompas.com. (2024). *Bappenas memprediksi kinerja ritel meningkat tahun ini*. kompas.com.https://money.kompas.com/read/2024/08/14/112310726/bappenas-prediksi-kinerja-ritel-semakin-meningkat-tahun-ini?page=all
- Muhammad Almas Budiaar, Sri Wahyuni Mega H, & Nuril Aulia Munawaroh. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(4), 175–189. https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i4.1159
- Muhammad Rizky, Andriyanto Arif, F. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan generasi z di Kabupaten Karawang. *Journal on Education*, 4, 1–118.
- Soesana, A., Subakti, H., Salamun, S., Tasrim, I. W., Karwanto, K., Falani, I., Bukidz, D., & Pasaribu, A. N. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (A. Karim (ed.)).
- Yahya, S., & Asmike, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada coffe shop di kota Madiun. *Simba : seminar inovasi manajemen bisnis dan akuntansi , vol 5*(September).

Zega, I. K. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfaria Trijaya TBK Parung Bogor. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 2(1), 1–6. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i1.264>