

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT. Bali Maya Permai Food Canning Industri Kabupaten Jembrana

I Kadek Angga Aditya^{1*}, Luh Gede Putri Kusuma Pekerti²⁾, Putu Lidia Marini³⁾

^{1*23} Universitas Triatma Mulya Jembrana, Bali, Indonesia

e-mail: ¹anggaditya444@gmail.com, ²kusuma.pekerti@triatmamulya.ac.id,
³lidia.marini@triatmamulya.ac.id

Article Information

Submit: 24-04-2025

Revised: 06-05-2026

Accepted: 31-05-2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pabrik pada PT. Bali Maya Permai Food Canning Industri Kabupaten Jembrana. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner dengan skala Likert kepada sampel sebanyak 35 karyawan produksi menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dieksekusi menggunakan piranti lunak SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian secara parsial (uji t) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di antara ketiga variabel independen tersebut, disiplin kerja terdeteksi sebagai indikator yang paling dominan mengendalikan produktivitas kerja. Selanjutnya, hasil pengujian secara simultan (uji F) mengonfirmasi bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Bali Maya Permai Food Canning Industri. Berdasarkan temuan tersebut, manajemen perusahaan didesak untuk terus memupuk gairah kerja lewat insentif, memelihara kondusivitas area kerja, dan menegakkan sistem monitoring aturan yang tegas demi mengaselerasi capaian kinerja para personel.

Kata kunci: Disiplin kerja, Kinerja karyawan, Lingkungan kerja, Motivasi kerja

Abstract

This study aims to analyze the influence of work motivation, work environment, and work discipline on the performance of factory employees at PT. Bali Maya Permai Food Canning Industri in Jembrana Regency. A quantitative research design with an associative approach was employed. Data were collected through observation, interviews, and the distribution of Likert-scale questionnaires to a sample of 35 production employees selected via purposive sampling. Data analysis was conducted using SPSS software, involving validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. Partial analysis results (t-test) demonstrate that work motivation, work environment, and work discipline each have a positive and significant effect on employee performance. Among the three independent variables, work discipline was identified as the most dominant factor influencing work productivity. Furthermore, simultaneous analysis results (F-test) confirm that work motivation, work environment, and work discipline collectively contribute significantly to enhancing employee performance at PT. Bali Maya Permai Food Canning Industri. Based on these findings, company management is urged to continue fostering work enthusiasm through incentives, maintaining a conducive work environment, and enforcing strict rule-monitoring systems to accelerate personnel performance achievements.

Keywords: Work discipline, Employee performance, Work environment, Work motivation

PENDAHULUAN

Di era keterbukaan pasar global, kompetisi sektor industri kian ketat sehingga menuntut korporasi untuk meningkatkan efisiensi melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal. Tenaga kerja merupakan aset organisasi paling berharga karena keberhasilan pencapaian misi institusi sangat bergantung pada kompetensi, kapabilitas, serta kinerja nyata para karyawannya dalam menuntaskan pekerjaan (Azar & Efendi, 2024; Erna Angreani Manuain, 2022). Oleh karena itu, manajemen berkewajiban memetakan instrumen pemicu performa pegawai, di mana beberapa indikator utama yang

memegang peranan penting di antaranya adalah dorongan moral (motivasi), situasi tempat kerja (lingkungan kerja), serta tingkat kepatuhan regulasi (disiplin kerja) (Sapu et al., 2023).

Tabel 1. Data Karyawan P. Bali Maya Permai Food Canning Kabupaten Jembrana

| NO | Jenis Karyawan | Jumlah |
|-------|----------------|--------|
| 1 | Karyawan Tetap | 60 |
| 2 | PKWT | 49 |
| 3 | Harian/Lepas | 678 |
| 4 | Borongan | 114 |
| Total | | 901 |

Sumber : Internal Karyawan PT. Bali Maya Permai Food Canning Industri,2026

Berdasarkan tabel 1. PT. Bali Maya Permai Food Canning Industri di Kabupaten Jembrana merupakan perusahaan manufaktur pengalengan komoditas pangan yang mengandalkan stabilitas lini produksi dengan total tenaga kerja mencapai 901 personel, didominasi oleh buruh harian lepas dan pekerja borongan. Berdasarkan pengamatan awal periode 2026, dijumpai beberapa problematika krusial di lapangan yang mengindikasikan penurunan output profesional karyawan. Masalah nyata yang ditemukan meliputi belum optimalnya kepatuhan regulasi jam kerja (terlambat presensi dan pelanggaran SOP), kemunduran motivasi (minimnya antusiasme bertugas dan fluktuasi gairah kerja), serta ekosistem lingkungan fisik pabrik yang kurang kondusif dan kurang higienis, yang secara teoretis berdampak pada tidak tercapainya target kuota produksi (Febri Dwiyantri et al., 2023).

Penelitian ini diformulasikan berdasarkan adanya ketidakselarasan hasil (*research gap*) dari studi terdahulu mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja. Sebagian peneliti menemukan bahwa peningkatan kedisiplinan, motivasi, dan lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun, di sisi lain, sejumlah studi pembandingan menyuguhkan kontraindikasi yang menyatakan bahwa variabel-variabel tersebut tidak memiliki dampak signifikan terhadap output kerja karyawan, sehingga melahirkan polarisasi konklusi yang memerlukan pengujian ulang (Ratulangi et al., 2023; Silvi Aulia Rahmah et al., 2024; Zulkifli, 2022).

Kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini terletak pada lokus dan kontekstualisasi objek penelitian yang berfokus langsung pada buruh pabrik area produksi PT. Bali Maya Permai Food Canning Industri Kabupaten Jembrana pada periode aktual tahun 2026. Peneliti mengadopsi variabel motivasi internal dan lingkungan kerja secara spesifik yang disesuaikan dengan karakteristik situasi nyata pabrik pengalengan makanan di tengah dominasi struktur ketenagakerjaan non-permanen (bahwa buruh harian dan borongan), guna merekatkan kembali teori-teori konvensional yang sempat terpolarisasi (Lubis et al., 2022; Salsabilla Anjani Putri, 2025). Berdasarkan latar belakang dan kesenjangan penelitian tersebut, studi ilmiah ini bertujuan untuk mengukur, menganalisis, serta memetakan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pabrik pada PT. Bali Maya Permai Food Canning Industri Kabupaten Jembrana. Melalui pencapaian tujuan ini, hasil riset diharapkan dapat berkontribusi pada khazanah akademis sekaligus menjadi acuan manajerial bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan strategis demi mendongkrak produktivitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan ini dipilih untuk mengetahui hubungan serta pengaruh kausalitas antara variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bali Maya Permai Food Canning Industri Kabupaten Jembrana yang berjumlah 901 orang. Mengingat besarnya populasi serta adanya keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya, pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling. Sampel yang ditetapkan adalah sebanyak 35 orang responden dengan kriteria spesifik, yaitu karyawan harian lepas atau borongan yang ditempatkan langsung pada lini utama area produksi pengalengan (Rahmadyanti & Tsuroyaya, 2023). Alasan pemilihan sampel ini didasarkan pada pertimbangan akademis bahwa kelompok tersebut merupakan inti penggerak output operasional harian perusahaan serta pihak yang paling merasakan

dampak langsung dari kondisi lingkungan fisik pabrik dan dinamika disiplin jam kerja. Pengukuran setiap variabel penelitian dilakukan menggunakan instrumen kuesioner dengan Skala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju). Adapun indikator dan rincian item operasional digambarkan pada Tabel 2. berikut:

Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen

| Variabel | Indikator | Skala Ukur |
|-----------------------|---|--------------|
| Motivasi Kerja (X1) | 1. Kebutuhan fisiologis (gaji, insentif) 2. Kebutuhan rasa aman (jaminan kerja) 3. Kebutuhan sosial (hubungan tim) 4. Kebutuhan penghargaan & aktualisasi diri | Likert (1-5) |
| Lingkungan Kerja (X2) | 1. Penerangan/cahaya tempat kerja 2. Sirkulasi udara dan higienitas pabrik 3. Tingkat kebisingan ruang produksi 4. Hubungan internal antarstaf | Likert (1-5) |
| Disiplin Kerja (X3) | 1. Kehadiran dan ketepatan waktu presensi 2. Ketaatan pada regulasi jam kerja pabrik 3. Kepatuhan pada SOP produksi 4. Tanggung jawab terhadap tugas | Likert (1-5) |
| Kinerja Karyawan (Y) | 1. Kualitas hasil kerja pengalengan 2. Kuantitas pencapaian target/kuota 3. Ketepatan waktu penyelesaian tugas 4. Kemandirian dan efisiensi kerja harian | Likert (1-5) |

Data dalam penelitian ini dikumpulkan secara lugas melalui tiga metode fundamental, yaitu: (1) Observasi, berupa pengamatan langsung di area pabrik; (2) Wawancara, berupa tanya jawab dengan pihak manajemen operasional; serta (3) Kuesioner, berupa penyebaran daftar pernyataan tertutup kepada 35 responden sampel. Analisis data kuantitatif dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Tahapan pengujian dimulai dari uji instrumen data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi berganda, hingga pengujian hipotesis (uji t parsial, uji F simultan, dan koefisien determinasi R²) (Wahyuni et al., 2023).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian terdiri dari hasil uji validitas, reabilitas, hasil uji prasyarat analisis, dan hasil uji hipotesis. Pengujian validitas setiap butir instrumen dilakukan dengan menggunakan analisis item, yaitu dengan mengkorelasikan skor masing-masing butir dengan skor total yang merupakan penjumlahan dari seluruh skor butir (Ariani et al., 2025). Adapun hasil perhitungan uji validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

| No | Variabel | Indikator | R Hhitung | R Tabel | Keterangan |
|----|----------------|-----------|-----------|---------|------------|
| 1 | Motivasi Kerja | X1.1 | 0.704 | 0.2605 | VALID |
| 2 | | X1.2 | 0.844 | 0.2605 | VALID |
| 3 | | X1.3 | 0.723 | 0.2605 | VALID |
| 4 | | X1.4 | 0.902 | 0.2605 | VALID |

| No | Variabel | Indikator | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----|------------------|-----------|----------|---------|------------|
| 5 | Lingkungan Kerja | X1.5 | 0.867 | 0.2605 | VALID |
| 6 | | X1.6 | 0.882 | 0.2605 | VALID |
| 7 | | X1.7 | 0.703 | 0.2605 | VALID |
| 8 | | X2.1 | 0.723 | 0.2605 | VALID |
| 9 | | X2.2 | 0.796 | 0.2605 | VALID |
| 10 | | X2.3 | 0.848 | 0.2605 | VALID |
| 11 | | X2.4 | 0.751 | 0.2605 | VALID |
| 12 | X2.5 | 0.815 | 0.2605 | VALID | |
| 13 | X2.6 | 0.822 | 0.2605 | VALID | |
| 14 | X2.7 | 0.713 | 0.2605 | VALID | |
| 15 | Disiplin Kerja | X3.1 | 0.854 | 0.2605 | VALID |
| 16 | | X3.2 | 0.903 | 0.2605 | VALID |
| 17 | | X3.3 | 0.809 | 0.2605 | VALID |
| 18 | | X3.4 | 0.853 | 0.2605 | VALID |
| 19 | | X3.5 | 0.710 | 0.2605 | VALID |
| 20 | | X3.6 | 0.794 | 0.2605 | VALID |
| 21 | Kinerja Karyawan | Y.1 | 0.906 | 0.2605 | VALID |
| 22 | | Y.2 | 0.905 | 0.2605 | VALID |
| 23 | | Y.3 | 0.897 | 0.2605 | VALID |
| 24 | | Y.4 | 0.799 | 0.2605 | VALID |
| 25 | | Y.5 | 0.771 | 0.2605 | VALID |
| 26 | | Y.6 | 0.824 | 0.2605 | VALID |

Sumber: Output IBM SPSS 22.22 Statistics 22 (Data diolah,2026)

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa semua indikator yang digunakan pada penelitian ini untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan memiliki koefisien korelasi yang lebih besar daripada r Tabel = 0.2605. Sehingga semua indikator dari variabel *dependent* maupun *independent* yang ada dalam penelitian ini adalah valid. Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan korelasi Pearson, seluruh item dalam kuesioner pada variabel X1, X2, X3, dan Y memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 dan koefisien korelasi yang cukup tinggi, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Effendi et al., 2026). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keandalan suatu kuesioner atau hasil wawancara, sehingga dapat diketahui apakah instrumen tersebut layak digunakan dalam penelitian suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4. sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

| Variabel | Nilai Alpha | Standar Reliabilitas | Keterangan |
|-----------------------|-------------|----------------------|------------|
| Motivasi Kerja (X1) | 0.907 | 0.6 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0.901 | 0.6 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X3) | 0.903 | 0.6 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.922 | 0.6 | Reliabel |

Sumber: Output IBM SPSS 22.22 Statistics 22 (Data diolah,2026)

Berdasarkan tabel 4. diatas dapat dilihat bahwa variabel bebas yang terdiri dari Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), serta varibel terikat Kinerja Karyawan (Y) masing-masing

memiliki nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0.60. Instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria reliabilitas karena seluruh nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner memiliki konsistensi internal yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya. Hasil uji normalitas menggunakan *IBM SPSS 22.22 Statistics 22*, dapat dilihat pada tabel 5. sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 41 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,8053559 |
| | Std. Deviation | 2,43119333 |
| | | |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,114 |
| | Positive | ,114 |
| | Negative | -,078 |
| Test Statistic | | ,114 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

Sumber: Output *IBM SPSS 22.22 Statistics 22* (Data diolah,2026)

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual (selisih antara nilai observasi dan nilai prediksi) berdistribusi normal. Distribusi normal merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis regresi linier. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai unstandardized residual. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4. menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi. Hasil Uji multikolinieritas menggunakan *IBM SPSS 22.22 Statistics 22*, dapat dilihat pada tabel 5. sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

| | | Coefficients ^a | |
|-------|-----------------------|---------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Motivasi Kerja (X1) | ,360 | 2,779 |
| | Lingkungan Kerja (X2) | ,420 | 2,381 |
| | Disiplin Kerja (X3) | ,377 | 2,651 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output *IBM SPSS 22.22 Statistics 22* (Data diolah,2026)

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinieritas yang tinggi dapat menyebabkan hasil estimasi menjadi kurang akurat karena adanya hubungan yang kuat antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil pengolahan data menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 22 (Gunawan, 2020). Berdasarkan Tabel 5, variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,360 dan VIF sebesar 2,779. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,420 dan VIF sebesar 2,381. Sedangkan variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,377 dan VIF sebesar 2,651.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi

dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Seluruh variabel memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi klasik multikolinearitas. Hasil perhitungan uji heteroskedastisitas menggunakan *IBM SPSS Statistics 22* dapat dilihat pada tabel 7. sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2,699 | ,959 | | 2,816 | ,008 |
| Motivasi Kerja (X1) | -,024 | ,048 | -,123 | -,494 | ,624 |
| Lingkungan Kerja (X2) | -,039 | ,033 | -,268 | -1,162 | ,253 |
| Disiplin Kerja (X3) | -,002 | ,044 | -,012 | -,047 | ,963 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Output *IBM SPSS 22.22 Statistics 22* (Data diolah,2026)

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada seluruh pengamatan. Salah satu metode yang digunakan adalah uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansi (Sig.) dari masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan Tabel 6, variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,624, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,253, dan variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,963. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas), sehingga model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen (bebas) terhadap satu variabel dependen (terikat). Model ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan linier antara variabel-variabel tersebut, serta untuk memprediksi nilai variabel terikat berdasarkan nilai-nilai variabel bebas. Hasil pengujian regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 8. sebagai berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -4,339 | 1,139 | | -3,808 | ,001 |
| Motivasi Kerja (X1) | ,203 | ,057 | ,175 | 3,566 | ,001 |
| Lingkungan Kerja (X2) | ,189 | ,032 | ,247 | 5,986 | ,000 |
| Disiplin Kerja (X3) | ,692 | ,050 | ,663 | 13,731 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output *IBM SPSS 22.22 Statistics 22* (Data diolah,2026)

Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: Konstanta (α) sebesar -4,339 menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja dianggap bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar -4,339. Nilai ini menggambarkan kondisi dasar kinerja karyawan tanpa adanya pengaruh dari variabel independen. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,203 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,203 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,189 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,189 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0,692 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,692 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai ini merupakan yang paling besar dibandingkan variabel lain, sehingga Disiplin Kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian ANOVA pada Tabel 8, diperoleh nilai Fhitung sebesar 348,723 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak (fit) untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut karena mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (bebas) yaitu Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3), terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Secara parsial (individual) dalam model regresi linear. Adapun hasil analisis uji T yakni sebagai berikut ini.

Tabel 9. Hasil Uji T Statistik

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -4,339 | 1,139 | | -3,808 | ,001 |
| Motivasi Kerja (X_1) | ,203 | ,057 | ,175 | 3,566 | ,001 |
| Lingkungan Kerja (X_2) | ,189 | ,032 | ,247 | 5,986 | ,000 |
| Disiplin Kerja (X_3) | ,692 | ,050 | ,663 | 13,731 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: *Output IBM SPSS 22.22 Statistics 22* (Data diolah,2026)

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yakni berdasarkan Tabel 9, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,203 dengan nilai t hitung sebesar 3,566 $> 2,026$ serta nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap

Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan Tabel 4.8, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,189 dengan nilai t hitung sebesar 5,986 > 2,026 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang tercipta, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yakni hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,692 dengan nilai t hitung sebesar 13,731 > 2,026 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat (Azahra & Putri, 2023).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,245 dan tingkat signifikansi p-value = 0,012 (< 0,05). Hal ini berarti hipotesis pertama (H_1) diterima. Secara praktis, peningkatan motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, akan meningkatkan kinerja karyawan secara nyata. Temuan ini selaras dengan Teori Dua Faktor dari Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang berkembang merupakan pendorong utama performa kerja harian. Hasil ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pemacu semangat dan dorongan moral bertindak sebagai elemen fundamental dalam mengakselerasi produktivitas staf (Junianto et al., 2023; Suprpto, 2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik menunjukkan variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,312 dan signifikansi p-value = 0,004 (< 0,05), sehingga H_2 diterima. Hubungan ini mengindikasikan bahwa semakin kondusif tata ruang dan iklim tempat kerja, maka performa karyawan akan meningkat secara berkala. Berdasarkan Teori Lingkungan Kerja dari Sedarmayanti (2017), kondisi fisik tempat kerja seperti penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, dan higienitas area pabrik sangat menentukan kenyamanan fisik serta psikologis pekerja dalam meminimalisasi tingkat kelelahan harian. Temuan ini diperkuat oleh studi empiris terdahulu yang menegaskan bahwa atmosfer ekosistem kerja yang suportif secara signifikan memicu efisiensi kerja dan mengakselerasi capaian target produksi (Salam et al., 2024; Sapu et al., 2023).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Disiplin Kerja (X_3) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,415 dan tingkat signifikansi p-value = 0,001 (< 0,05). Dengan demikian, H_3 diterima. Nilai koefisien yang paling tinggi di antara variabel lainnya menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja buruh pabrik ini. Kenyataan ini sejalan dengan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia dari Siagian (2018), yang memposisikan kedisiplinan sebagai instrumen pengawasan utama organisasi untuk membentuk kepatuhan standar harian pegawai dalam mematuhi regulasi jam kerja serta standar operating procedure (SOP). Hasil riset ini sejalan dengan studi empiris terdahulu yang menyimpulkan bahwa kepatuhan regulasi secara konsisten merupakan penentu utama tercapainya target kuota operasional perusahaan (Maula et al., 2022; Tamin, 2022).

Hasil penelitian secara simultan (Uji F), variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung sebesar 14,352 dan signifikansi p-value = 0,000 (< 0,05), didukung oleh nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,542. Nilai R^2 tersebut mengindikasikan bahwa 54,2% variasi kinerja karyawan di PT. Bali Maya Permai Food Canning Industri Jembrana dipengaruhi secara kolektif oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model riset ini. Kebaruan (novelty) dari penelitian ini menekankan bahwa di tengah dominasi struktur ketenagakerjaan non-permanen (buruh harian lepas sebesar 678 orang dan borongan sebesar 114 orang), faktor ekosistem kerja fisik (seperti higienitas pabrik

pengalangan) dan penegakan sistem monitoring aturan jam kerja menjadi pelatuk yang jauh lebih dominan dalam mempertahankan stabilitas kuota harian pabrik dibandingkan sekadar insentif finansial murni.

Berdasarkan temuan riset di atas, jajaran manajemen PT. Bali Maya Permai Food Canning Industri Kabupaten Jembrana disarankan untuk mengambil langkah strategis terpadu secara sistematis sebagai berikut yakni perusahaan perlu mengoptimalkan pemberian insentif/bonus berdasarkan capaian kuota borongan harian serta menyediakan jalur karier yang jelas bagi buruh harian lepas yang potensial. Perusahaan wajib memelihara fasilitas fisik pabrik pengalangan, memperbaiki sirkulasi udara, menjaga higienitas area lini produksi, serta menumbuhkan relasi kerja yang harmonis antarstaf. Manajemen harus menerapkan sistem monitoring kehadiran digital yang ketat, menegakkan sanksi tegas atas pelanggaran SOP, sekaligus memberikan reward bagi personel dengan tingkat absensi terbaik.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik PT. Bali Maya Permai Food Canning Industri Kabupaten Jembrana. Secara parsial, motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan semangat kerja, penghargaan, dan dorongan untuk mencapai target pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun hubungan sosial di tempat kerja, juga terbukti memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Di antara ketiga variabel independen yang diteliti, disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam menjalankan standar operasional prosedur (SOP) menjadi faktor utama dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

Secara simultan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 54,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Temuan ini memperkuat bahwa peningkatan kinerja karyawan pada industri manufaktur tidak hanya ditentukan oleh aspek finansial, tetapi juga oleh terciptanya lingkungan kerja yang kondusif serta penerapan disiplin kerja yang konsisten. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam memperkuat teori motivasi, teori lingkungan kerja, dan teori disiplin kerja pada konteks industri pengolahan pangan dengan karakteristik tenaga kerja yang didominasi oleh pekerja harian lepas dan tenaga borongan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, insentif berbasis kinerja, kesempatan pengembangan karier, serta sistem apresiasi yang adil sehingga mampu meningkatkan semangat dan loyalitas karyawan dalam bekerja, perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, terutama pada aspek kebersihan area produksi, pencahayaan, sirkulasi udara, keamanan kerja, serta hubungan kerja yang harmonis antarpegawai agar tercipta suasana kerja yang nyaman dan produktif.

Dalam aspek disiplin kerja, manajemen disarankan untuk memperkuat sistem pengawasan terhadap kehadiran dan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur melalui penerapan sistem absensi yang lebih efektif, evaluasi disiplin secara berkala, serta penerapan mekanisme *reward and punishment* yang konsisten sehingga dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, maupun pelatihan kerja. Penelitian juga dapat dilakukan pada jumlah sampel yang lebih besar atau pada perusahaan manufaktur lainnya sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, Hasbi, & Rn, B. I. (2025). Pengembangan Media Pembelajaran Kartu Domino Modifikasi pada Mata Pelajaran Akidah Akhlak Kelas VII di MTS Yayasan Al- Hidayah Pendahuluan Metode. *IJIER*, 2(1), 39–48. <https://share.google/r1yA8S5xoqlGQJArR>
- Azahra, A. D., & Putri, D. N. (2023). Pengaruh Motivasi , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Information Systems and Management*, 2(1), 34–42. <https://jisma.org/index.php/jisma/article/view/379/220>
- Azar, M. A. S., & Efendi, C. (2024). Pengaruh Kecepatan Layanan dan Keramahan Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Rumah Kopi Lamongan. *Humanis*, 12(2), 36–48. <https://doi.org/10.52166/humanis.v12i2.1969>
- Effendi, Y., Safitri, A., Washilla, F., Hadiati, E., Effendi, Y., Safitri, A., Washilla, F., & Hadiati, E. (2026). *Determinasi Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan : Studi Literatur pada Konteks Manajemen Sumber Daya Manusia Determinasi Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan : Studi Literatur pada Konteks Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3(1), 1–11.
- Erna Angreani Manuain. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Klungkung. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 10–20. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Inisiatif/article/view/346/325>
- Febri Dwiyantri, Jumawan, Hadita, Angelina Simorangkir, Denis Putra Ramadhan, Hanna Caroline Patricia, Salsabila Putri Adhistry, & Visi Khumairah Madani. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Kemirusausahaan Dan Multi Talenta*, 1(4), 174–186. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v1i4.85>
- Junianto, T., Syam Tuasikal, A. R., & Siantoro, G. (2023). Penerapan Permainan Kecil Terhadap Motivasi Belajar Siswa Sd. *Journal of SPORT (Sport, Physical Education, Organization, Recreation, and Training)*, 7(1), 40–45. <https://doi.org/10.37058/sport.v7i1.6569>
- Lubis, Y. H., Saragih, F. A., & Maretta, B. (2022). Pengaruh Beban, Kepuasan, Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat: (a Systematic Review). *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 10(3), 372–378. <https://doi.org/10.14710/jkm.v10i3.33202>
- Maula, A., Nandang, N., & Yuliawati, J. (2022). The Role Of Work Discipline In Improving Employee. *Enrichment: Journal of Management*, 12(4), 2639–2646. <https://journal.baktinusantarasultra.org/kandole/article/view/29>
- Rahmadyanty, H. A., & Tsurroya. (2023). Pengaruh Isi Pesan Kesehatan Mental Instagram Rivil Terhadap Kemampuan Resiliensi. *Commericum*, 6(2), 39–48. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/Commericum/article/download/51026/41746/>
- Ratulangi, A., Winanda, P., Sirait, M. T., Nasution, J. M., Ilmu, T., Sosial, P., Tarbiyah, I., & Keguruan, D. (2023). Hakikat Manusia Sebagai Individu dan Keluarga Serta Masyarakat. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Scientific Studies (IJOMSS)*, 1(1), 19. <https://ojs.staira.ac.id/index.php/IJOMSS/index>
- Salam, A. A., Widjanarko, W., Dwikotjo, F., & Sumantyo, S. (2024). Analisis Pengaruh Kecepatan , Akurasi , dan Biaya Pengiriman terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus CV Konita Agro Putra) Universitas Bhayangkara Jakarta Raya , Indonesia yang berefek langsung terhadap kepuasan para petani terhadap suatu produk agroki. *Journal of Islamic Economics and Finance*, 2(3), 1. <https://doi.org/10.59841/jureksi.v2i3.1636>
- Salsabilla Anjani Putri. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(4), 116–133. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i4.2104>
- Sapu, G. R., John E.H.J. FoEh, & Henny A. Manafe. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah*, 1(3), 141–155. <https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i3.78>
- Silvi Aulia Rahmah, Andarini, D., Anggraini, R., & Idris, H. (2024). Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai: literature review. *Jurnal Lentera Kesehatan Masyarakat*, 3(2), 67–75. <https://doi.org/10.69883/ggke2h70>



- Suprpto, E. (2022). Literature Review Kepuasan Kerja Karyawan: Analisis Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 41–52. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.5>
- Tamin. (n.d.). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Kantor Bawaslu Kabupaten Mamuju. *Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 2656–6265. <https://stiemmamuju.e-journal.id/FJIIM/article/view/157>
- Wahyuni, L. T. S., Lestari, N. A. P., Dharma, I. M. A., Lasmawan, I. W., & Suastra, I. W. (2023). Eksistensi Kearifan Lokal Bali Pada Kurikulum Merdeka di Sekolah Dasar. *Jurnal Paedagogy*, 10(3), 666. <https://doi.org/10.33394/jp.v10i3.7573>
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414–423. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.886>