

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Palang Merah Indonesia Kota Semarang

Nur Arifin¹, Nurmiyati², Muhammad Arif Rakhman³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI

arfnr551@gmail.com¹, nurmiyati@undaris.ac.id², arif@undaris.ac.id³

Diterima: 1 Juli 2025

Direvisi : 30 Juli 2025

Disetujui : 1 Agustus 2025

ABSTRACT

Purpose. *The aim of this study is to find out the influence of work motivation, work discipline and work environment on the performance of PMI Semarang City employees.*

Methods. *The approach used in this study was quantitative, using a survey method. The sample consisted of 44 employees, selected using a saturated sampling technique, where the entire population was sampled. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using classical assumption tests and hypothesis testing using multiple linear regression.*

Findings. *Work motivation does not affect employee performance, but is influenced by work discipline and influenced by the work environment. Meanwhile, work motivation, work discipline, and work environment all have an influence on employee performance.*

Implication. *Organizations need to focus their attention on strengthening discipline, providing a comfortable and supportive work environment, and designing motivational approaches that are more relevant and effective in accordance with the characteristics and needs of employees.*

Keywords. *Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Performance.*

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan studi ini adalah untuk mendapatkan bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PMI Kota Semarang.

Metode. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survei. Sampel dalam penelitian berjumlah 44 karyawan yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda.

Hasil. Motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, namun dipengaruhi oleh disiplin kerja, dan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Sementara itu, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja semuanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Implikasi. Organisasi perlu menitikberatkan perhatiannya pada penguatan kedisiplinan, penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, serta merancang pendekatan motivasi yang lebih relevan dan efektif sesuai dengan karakteristik serta kebutuhan para karyawan.

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

1. Pendahuluan

Di zaman globalisasi, sumber daya manusia sangat berperan bagi perkembangan peradaban. Kemajuan teknologi, ekonomi, dan sosial tidak hanya bergantung pada instrumen canggih atau sistem yang dirancang dengan baik, namun juga pada kualitas orang yang mengoperasikannya. Tanpa pengetahuan, fleksibilitas, dan sikap serta etika yang positif, kemajuan tidak akan berjalan mulus dan berkelanjutan. Baik kemajuan teknologi yang pesat maupun kemampuan menyesuaikan terhadap perubahan zaman memerlukan sumber daya manusia.

Di seluruh dunia, organisasi harus terus beradaptasi. Adanya tenaga kerja yang berkualitas dan berpotensi tinggi menjadi suatu faktor yang menentukan keberhasilan adaptasi. Karena sumber daya manusia berfungsi sebagai perencana dan pelaksana, organisasi harus memiliki tenaga kerja yang mencukupi, baik dari aspek kuantitas maupun kualitas untuk meraih sasarannya (Febrina and Rahmat 2024). Selain memastikan kelangsungan operasional bisnis, memiliki sumber daya manusia yang unggul juga untuk menjaga relevansi dan efektivitas organisasi ketika berhadapan dengan kompetisi yang makin intens. Selain itu, SDM memainkan peran penting dalam menentukan pertumbuhan bisnis (Marliana 2023a).

Pengelolaan SDM menjadi tantangan tersendiri. Organisasi tidak hanya dituntut untuk merekrut tenaga kerja yang kompeten, tetapi juga harus mampu mengembangkan, memberdayakan, dan mempertahankan mereka melalui strategi manajemen SDM yang efektif. Dengan pengelolaan yang optimal, SDM diharapkan mampu memberikan respons yang cepat dan tepat dalam menghadapi berbagai situasi, termasuk situasi darurat yang membutuhkan ketangkasan dan ketepatan dalam bertindak. Selain itu, organisasi perlu memastikan bahwa setiap program yang dijalankan terutama program-program kemanusiaan, dilaksanakan dengan profesionalisme tinggi dan didasari oleh integritas yang kuat. Di sisi lain tingginya tuntutan permintaan memicu penurunan kualitas kerja karyawan seperti yang dialami Palang Merah Indonesia Kota Semarang.

Permasalahan yang dialami PMI Kota Semarang adalah adanya target untuk karyawan, yaitu setiap tahunnya harus mendapatkan 13.000 kantong darah yang akan didonasikan kepada masyarakat. Target ini sulit dicapai tanpa adanya dorongan penuh untuk mencapainya. Selanjutnya, disiplin kerja yang berlandaskan pada tata tertib dan prosedur yang ada sering diabaikan oleh banyak karyawan. Contohnya adalah datang terlambat dan kurang tanggap dalam situasi darurat. Lingkungan kerja yang mencakup perlengkapan kerja dan bagian/divisi karyawan yang tidak lengkap, hal itu turut menjadi faktor hambatan dalam kinerja. Kenyamanan dan dukungan kinerja menjadi faktor dalam tercapainya tujuan organisasi. Palang Merah Indonesia Kota Semarang mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat karena kualifikasi, dedikasi, dan integritas karyawannya. Untuk mencapai sasaran perusahaan dibutuhkan tenaga kerja yang berkualitas. Kinerja pegawai merupakan landasan keberhasilan suatu organisasi. Agar organisasi dapat mencapai tujuan awalnya, organisasi harus berupaya meningkatkan kinerja karyawan (Novianti Dewi et al. 2023).

Secara teoritis, banyak penelitian sebelumnya telah membahas pengaruh faktor-faktor organisasi terhadap kinerja karyawan, namun hasilnya masih bervariasi dan belum sepenuhnya konklusif. Sebagian besar penelitian fokus pada sektor industri atau perusahaan profit-oriented, sedangkan riset mengenai organisasi kemanusiaan seperti PMI masih relatif terbatas, khususnya yang mengintegrasikan tiga variabel utama: motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja. Di sinilah letak originalitas penelitian ini yakni mengisi kekosongan literatur (*research gap*) dengan mengkaji pengaruh ketiga variabel tersebut secara menyeluruh dalam konteks organisasi sosial kemanusiaan. Pendekatan ini

penting karena karakteristik lembaga nirlaba seperti PMI berbeda dengan organisasi bisnis pada umumnya, baik dari segi struktur, nilai, maupun dinamika kerjanya.

Tujuan dari penelitian ini secara umum adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PMI Kota Semarang. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial terhadap kinerja; (2) mengkaji pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan; serta (3) memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen SDM di sektor sosial kemanusiaan serta kontribusi praktis bagi PMI sebagai dasar dalam merancang strategi peningkatan kinerja berbasis manajemen SDM.

Dengan demikian, artikel ini memiliki arti penting baik dari sisi keilmuan maupun sisi aplikatif. Secara akademik, penelitian ini memberikan perspektif baru tentang dinamika kinerja dalam organisasi nirlaba yang memiliki misi sosial tinggi. Secara praktis, hasilnya dapat dimanfaatkan oleh pimpinan PMI dan organisasi sejenis untuk menyusun kebijakan yang berfokus pada penguatan motivasi, disiplin, dan perbaikan lingkungan kerja sebagai strategi peningkatan produktivitas dan pelayanan.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan output yang didapatkan berdasarkan jumlah maupun mutu dalam jangka waktu tertentu dan menjalankan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab (Widyandari, Parwita, and Rismawan 2022a). Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari banyaknya tugas yang diselesaikan (kuantitas), tetapi juga dari tingkat ketelitian, ketepatan, dan mutu hasil kerja (kualitas) dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, kinerja yang baik juga tercermin dari sikap tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas, di mana karyawan menunjukkan dedikasi, konsistensi, dan kepatuhan terhadap standar kerja yang berlaku, sehingga mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan proses penilaian terhadap seberapa baik karyawan menjalankan tugas mereka dibandingkan dengan suatu standar, dan kemudian menyampaikannya kepada karyawan (Nurzakiah and Febrian n.d.). Tercapainya sebuah tujuan organisasi memerlukan tahapan-tahapan evaluasi dan komunikasi antar pemimpin maupun antar karyawan hingga menghasilkan output yang sesuai dengan harapan. Kinerja didapat diukur dengan Indikator menurut berikut (Widyandari, Parwita, and Rismawan 2022a) Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Keandalan, Sikap.

Motivasi Kerja

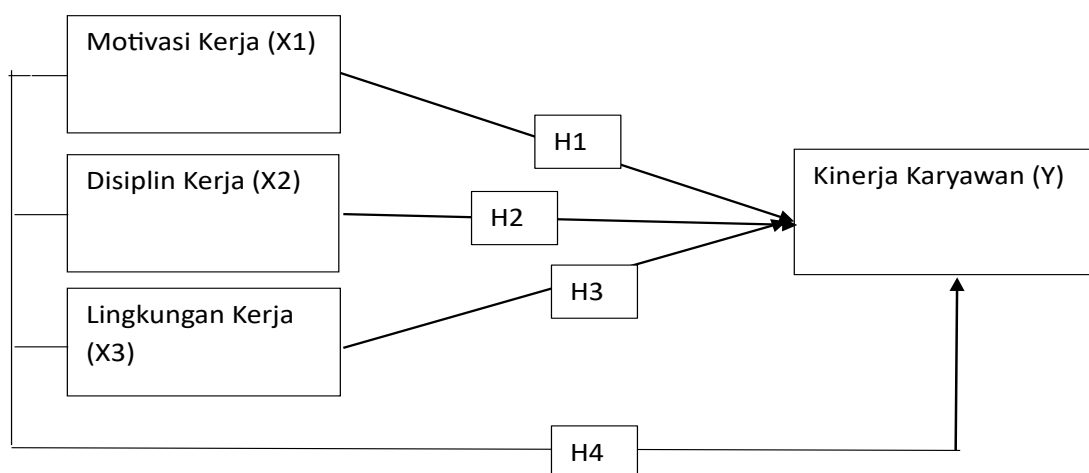
Menurut (Widyandari, Parwita, and Rismawan 2022b) motivasi adalah dorongan yang dimiliki seseorang ketika melakukan upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi di tempat kerja sangat penting untuk memotivasi karyawan dalam melakukan aktivitas sehari-hari dengan penuh semangat (Wau 2022). Produktivitas karyawan meningkat ketika motivasi kerja digunakan sebagai suatu teknik yang dapat mendorong karyawan menjadi merasa terlibat dan bersemangat terhadap pekerjaan, yang mendorong mereka untuk mengambil bagian lebih aktif dalam kegiatan organisasi dan membuat mereka lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Dapat diukur dengan indikator (Widyandari, Parwita, and Rismawan 2022a) Tanggung jawab terhadap tugas, Prestasi yang didapatkan, Pengembangan diri, Kemandirian saat bertindak.

Disiplin Kerja

Menurut (Dr. H.B. Siswanto Sastrohadiwiryono and Syuhada 2021) Disiplin adalah sikap menghormati, taat pada norma organisasi, dari sesuatu yang tertulis maupun tidak, kemampuan melaksanakan dan tidak menghindari sanksi. Menurut Sastrohadiwiryono dalam (Hasyim et al. 2020) Sikap ideal yang baik secara eksplisit maupun implisit menunjukkan rasa hormat, terima kasih, kepatuhan terhadap seluruh standar perusahaan yang sejalan adalah disiplin di lokasi kerja. Dengan adanya disiplin kerja, setiap individu dapat mengelola waktu dan sumber daya secara optimal, sehingga dapat lebih efisien dan fokus, yang pada gilirannya mendukung tercapainya target yang telah ditetapkan secara bersama-sama, demi keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Diukur dengan (Dr. H.B. Siswanto Sastrohadiwiryono and Syuhada 2021) Tingkat kehadiran, Tingkat kewaspadaan, Kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan, Ketaatan terhadap norma ketenagakerjaan, Etika Profesi.

Lingkungan Kerja

Merupakan segala hal di sekeliling seorang karyawan ketika ia menjalankan tugas, dari yang berwujud maupun tidak berwujud, baik langsung maupun tidak mempengaruhi pekerjaan dan dirinya sendiri, disebut sebagai lingkungan kerja (Budiansa 2021). Lingkungan kerja sangat penting dalam menuntaskan kewajiban yang diberikan kepada karyawan, dan kenyamanan serta kebahagiaan yang didapat dari tempat bekerja yang nyaman akan mempengaruhi seberapa produktif karyawan ketika melakukan pekerjaannya (Jufrizen and Rahmadhani 2020). Lingkungan kerja yang baik adalah tempat di mana setiap individu merasa dihargai, didukung, dan diberdayakan untuk berkembang. Dalam lingkungan ini, komunikasi yang terbuka dan jujur antar rekan kerja dan atasan menjadi dasar utama, sehingga tercipta kolaborasi yang efektif dan harmonis. Fasilitas yang memadai, ruang yang nyaman, serta kebijakan yang adil dan inklusif memastikan setiap karyawan dapat bekerja dengan optimal tanpa merasa tertekan. Lingkungan kerja yang nyaman juga mendorong inovasi dan kreativitas, karena karyawan merasa bebas untuk mengemukakan ide-ide baru tanpa rasa takut akan kegagalan. Dengan adanya dukungan dan penghargaan terhadap setiap pencapaian, baik besar maupun kecil, akan tercipta rasa saling percaya yang memperkuat ikatan tim dan membangun semangat kerja yang positif. (Budiansa 2021) mengemukakan indikator lingkungan kerja yaitu Suasana Kerja, Hubungan dengan rekan kerja, Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja.



Gambar 1. Kerangka Fikir

Hipotesis

1. Hipotesis 1 (H1): Motivasi Kerja memengaruhi kinerja karyawan di PMIKota Semarang.

2. Hipotesis 2 (H2): Disiplin Kerja memengaruhi kinerja karyawan di PMI Kota Semarang.
3. Hipotesis 3 (H3): Lingkungan Kerja memengaruhi kinerja karyawan di PMI Kota Semarang.
4. Hipotesis 4 (H4): Motivasi Kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja Karyawan di PMI Kota Semarang.

3. Metode Penelitian

Studi dilakukan di Palang Merah Indonesia Kota Semarang. Studi ini menggunakan metode kuantitatif untuk menilai dampak variabel bebas terhadap variabel terikat. Struktur penelitian kuantitatif yang dapat diukur dan dipelajari, dengan tujuan menemukan tren dan korelasi. Menjamin pengumpulan data yang lebih tepat dan bisa dianalisis secara statistik dengan memanfaatkan desain penelitian kuantitatif (Fachrezi and Prasetyo 2024). Populasi ini mencakup seluruh karyawan di Palang Merah Indonesia Palang Merah Indonesia Kota Semarang berbagai bidang yang berjumlah 44 karyawan, dengan pengumpulan data menggunakan kusioner. Teknik pengumpulan sampel memanfaatkan sampling jenuh, dengan seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2020). Teknik menganalisis dalam studi ini diolah dengan perangkat lunak SPSS versi 26. Penggunaan SPSS bertujuan untuk memastikan bahwa proses analisis data dilakukan secara sistematis, akurat, dan objektif, sehingga output studi ini dapat menggambarkan secara valid tentang pengaruh faktor seperti variabel bebas terhadap variabel terikat di PMI Indonesia Kota Semarang. Data dikumpulkan kemudian diolah serta dianalisis menggunakan uji-uji dan uji hipotesis.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel. 1 Uji Validitas

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)				
X1.1	0,472	0,444	0,036	Valid
X1.2	0,728	0,444	0,000	Valid
X1.3	0,723	0,444	0,000	Valid
X1.4	0,643	0,444	0,002	Valid
X1.5	0,7	0,444	0,001	Valid
Disiplin Kerja (X2)				
X2.1	0,462	0,444	0,040	Valid
X2.2	0,62	0,444	0,004	Valid
X2.3	0,599	0,444	0,005	Valid
X2.4	0,725	0,444	0,000	Valid
X2.5	0,655	0,444	0,002	Valid
Lingkungan Kerja (X3)				
X3.1	0,592	0,444	0,006	Valid
X3.2	0,684	0,444	0,001	Valid
X3.3	0,732	0,444	0,000	Valid
X3.4	0,642	0,444	0,002	Valid
X3.5	0,783	0,444	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
Y.1	0,673	0,444	0,001	Valid
Y.2	0,671	0,444	0,001	Valid
Y.3	0,755	0,444	0,000	Valid
Y.4	0,727	0,444	0,000	Valid
Y.5	0,502	0,444	0,024	Valid

Sumber: data diproses 2025

Hasil tersebut menampilkan hasil uji validitas, dimana ke empat variabel menunjukkan nilai r hitung diatas r tabel > 0,444. Dapat disimpulkan bahwa setiap variabel menunjukkan nilai valid dan layak untuk mengukur instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel. 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,771	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,743	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,828	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,805	Reliabel

Sumber: data diproses 2025

Pada Tabel. 2 berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua variabel dalam penelitian ini dianggap reliabel karena nilai Cronbach's Alpha-nya lebih besar dari $> 0,60$. Ini menunjukkan bahwa instrumen atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur keempat variabel tersebut memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Korelasi Berganda

Tabel. 3 Uji Koefisien Determinasi (Korelasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,784	0,615	0,586	1,567

Sumber: data diproses 2025

Dari output olah data, uji korelasi berganda mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersamaan mendapati hubungan yang kuat dengan Kinerja Karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0,784. R Square yang bernilai 0,615 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut dapat menjelaskan hubungan pervariabel.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel. 4 Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constanta)	5.393	2.363		2.283	.028
	Motivasi Kerja	-.312	.148	-.344	-2.105	.042
	Disiplin Kerja	.618	.186	.596	3.319	.002
	Lingkungan Kerja	.442	.166	.486	2.658	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diproses 2025

$$Y = 5.393 - 0.312 (X1) + 0.618 (X2) + 0.442 (X3)$$

Nilai Constanta (Intercept) 5.393 menunjukkan bahwa jika variabel bebas dianggap tidak ada (bernilai nol), maka variabel terikat diperkirakan sebesar 5.393. Nilai ini signifikan secara statistik bernilai signifikansi 0.028 (< 0.05). Output kolom t untuk motivasi kerja sebesar -0,312 dengan sig. 0,042 ($< 0,05$). Ini menunjukkan dalam konteks studi ini, semakin tinggi motivasi kerja, semakin rendah kinerja karyawan. Dengan nilai Beta Standar yang terstandardisasi -0,344, berarti variabel ini memberikan kontribusi yang sedang dan negatif terhadap kinerja. Output untuk disiplin kerja sebesar 0,618 dengan sig. 0,002 ($< 0,05$), mengartikan bahwa peningkatan disiplin kerja berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan. Nilai Beta Standar yang terstandardisasi sebesar 0,596 memperlihatkan bahwa pengaruhnya cukup besar jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Lingkungan kerja yang semakin baik berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi lingkungan kerja 0,442 dengan sig. 0,011 ($< 0,05$). Nilai Beta Standar 0,486 menunjukkan bahwa variabel ini juga memiliki pengaruh yang cukup besar, meskipun sedikit lebih kecil dibandingkan dengan disiplin Kerja.

Koefisien Determinasi

Tabel. 5 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,784	0,615	0,586	1,567

Sumber: data diproses 2025

Dari output tersebut dipengaruhi nilai R Square = 0.615 atau 61,5%. Model regresi memiliki kekuatan prediktif yang sangat baik karena nilainya mencapai 61,5% dari 100% yang menjelaskan kinerja karyawan pada PMI Kota Semarang relative besar dipengaruhi variabel bebas. Nilai Adjusted R Square yang tinggi menunjukkan model stabil dan relevan. Sisa 38,5% dijelaskan oleh variabilitas lainnya.

Uji T (Parsial)

Tabel. 6 Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.393	2.363		2.283	.028
	Motivasi Kerja	-.312	.148	-.344	-2.105	.042
	Disiplin Kerja	.618	.186	.596	3.319	.002
	Lingkungan Kerja	.442	.166	.486	2.658	.011
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: data diproses 2025

Hasil yang diperoleh pada thitung sebesar $-2.105 < 2.021$ dimana thitung lebih kecil, dengan signifikansi (Sig) $0.042 < 0.05$, menunjukkan H1 tidak diterima. Dapat disimpulkan, kinerja karyawan Palang Merah Indonesia Kota Semarang tidak dipengaruhi secara signifikan oleh Motivasi Kerja. Hasil yang diperoleh pada thitung sebesar $3.319 > 2.021$ dimana thitung lebih besar, dengan signifikansi (Sig) $0.002 < 0.05$, menunjukkan H2 diterima. Dapat disimpulkan, kinerja karyawan Palang Merah Indonesia Kota Semarang dipengaruhi secara signifikan oleh Disiplin Kerja. Hasil yang diperoleh pada thitung sebesar $2.658 > 2.021$ dimana thitung lebih besar, dengan signifikansi (Sig) $0.011 < 0.05$, menunjukkan H3 diterima. Dengan kata lain, kinerja karyawan Palang Merah Indonesia Kota Semarang dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan Kerja.

Uji F (Simultan)

Tabel. 7 ANOVA^a

Tabel 7. ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.717	3	52.239	21.266	.000 ^b
	Residual	98.260	40	2.457		
	Total	254.977	43			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber: data diproses 2025

Nilai Fhitung yang ditujukan dari Uji F pada Tabel. 6 sebesar 21,266 lebih besar daripada Ftabel $> 2,839$. Selain itu, signifikansi menunjukkan $0,000 < 0,05$. Yang bermakna variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersamaan mempengaruhi Karyawan di Palang Merah Indonesia Kota Semarang.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Semarang.

Nilai t hitung sebesar -2,105 lebih kecil daripada t tabel sebesar 2,021 dengan tingkat signifikansi 0,042 ($< 0,05$), namun arah koefisiennya negatif. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dalam konteks ini tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja, bahkan dapat menurunkannya. Hal ini mungkin terjadi ketika motivasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan atau kebutuhan aktual karyawan, sehingga berdampak negatif terhadap produktivitas. Di dukung penelitian menurut (Marliana 2023) Motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan karena harus mencapai target.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji parsial, disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 3,319 lebih besar dari t tabel 2,021, dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 ($< 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan yang tinggi, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan komitmen terhadap tanggung jawab kerja, berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Disiplin menciptakan suasana kerja yang teratur dan efisien, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas individu maupun organisasi. Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh (NiKadek 2020) yang menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PMI Kota Semarang, dengan nilai t hitung sebesar 2,658 $> t$ tabel 2,021 dan signifikansi 0,011 ($< 0,05$). Lingkungan kerja yang kondusif mencakup tersedianya sarana dan prasarana pendukung, kenyamanan ruang kerja, dan hubungan kerja yang harmonis, yang semuanya terbukti berdampak pada peningkatan efektivitas kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas. Hasil ini sejalan dengan studi Simanjuntak, Tarmizi, dan Perkasa (2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan, diketahui bahwa ketiga variabel bebas, yakni motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PMI Kota Semarang. Nilai F hitung sebesar 21,266 lebih besar dari F tabel sebesar 2,839, yang menunjukkan bahwa ketiganya memberikan kontribusi kolektif terhadap peningkatan kinerja. Motivasi kerja yang terarah dapat mendorong inisiatif dan tanggung jawab; disiplin kerja menciptakan stabilitas dan kepatuhan; serta lingkungan kerja yang mendukung dapat menumbuhkan kenyamanan dan produktivitas. Sinergi antara ketiga faktor ini menjadi fondasi penting dalam menciptakan kinerja organisasi yang optimal. Temuan ini diperkuat oleh studi Yohanes Bosco Ian Purwa Aditya, Prayekti, dan Herawati (2019), yang menyimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Agenda Penelitian Mendatang

Variabel pada studi ini menjadi satu-satunya fokus penelitian yang dilakukan di sebuah organisasi sosial. Agar dapat memahami lebih menyeluruh mengenai elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi sosial, penelitian di masa depan disarankan untuk memasukkan variabel tambahan seperti beban kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

6. Kesimpulan

Studi ini mengungkapkan disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PMI Kota Semarang. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, maka terjadi peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, motivasi kerja secara parsial tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, yang mengindikasikan bahwa meskipun motivasi merupakan faktor penting, dalam konteks ini belum mampu mendorong kinerja secara nyata jika berdiri sendiri. Namun demikian, ketika ketiga variabel bebas dipertimbangkan secara bersamaan, hasil analisis menunjukkan bahwa ketiganya secara kolektif berkontribusi pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menandakan adanya sinergi antara ketiganya dalam membentuk kinerja yang optimal. Oleh karena itu, demi memaksimalkan hasil kerja, organisasi perlu menitikberatkan perhatiannya pada penguatan kedisiplinan, penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, serta merancang pendekatan motivasi yang lebih relevan dan efektif sesuai dengan karakteristik serta kebutuhan para karyawan.

Daftar Pustaka

- Budiansa. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Pena Persada.
- Fachrezi, F. R., & Prasetyo, B. (2024). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 4(1), 107–115. <https://doi.org/10.35912/rambis.v4i1.3223>
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29–34. <https://doi.org/10.71383/wbq52h63>
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Marliana. (2023a). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1, 53–71. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/22>
- Marliana. (2023b). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1, 53–71.
- Ni Kadek, I. G. A. P., Suartika, G. A., & Putra, I. N. D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Puspa. *Angewandte Chemie International Edition*, 2(2), 24.
- Novianti Dewi, L., Suhaeli, D., Hidayati, L. A., & Fakultas Ekonomi dan Bisnis. (2023). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1). <https://doi.org/10.31603/bmar.v%vi%i.7656>
- Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Bisnis Madani*. <https://journal.paramadina.ac.id/>
- Simanjuntak, F., Tarmizi, A., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Antilope Madju Puri Indah). *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 76–88.
- Siswanto, H. B., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen tenaga kerja: Pendekatan administratif dan*

operasional. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Wau, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>

Widyandari, A. A. I. L., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. (2022a). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala. *Values*, 3(1), 79–85.

Widyandari, A. A. I. L., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. (2022b). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar*, 3(1), 79–85.

Yohanes, B. I. P. A., Prayekti, & Herawati, J. (2019). *Jurnal. Jurnal Ilmiah*, 3(1), 192–201