

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antar Mitra Sembada Solo

Agus Nugroho¹, Aditya Liliyan²

^{1,2}Program Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

E-mail: agusnugraha1120@gmail.com¹, aditya.liliyan@gmail.com²

Article Info

Article history:

Received January 19, 2026

Revised January 21, 2026

Accepted January 25, 2026

Keywords:

Work Environment, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance, Human Resources

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work environment, work discipline, and work motivation on employee performance at PT. Antar Mitra Sembada Solo. This research uses a quantitative approach with an associative method. The population consists of all 85 employees of PT. Antar Mitra Sembada Solo, with samples selected using proportionate random sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 26. The results indicate that work discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, while the work environment has a positive but insignificant effect. The coefficient of determination shows that the independent variables explain most of the variation in employee performance. This study highlights the importance of strengthening discipline and motivation as key strategies to improve employee performance in the distribution and logistics sector.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received January 19, 2026

Revised January 21, 2026

Accepted January 25, 2026

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Antar Mitra Sembada Solo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Antar Mitra Sembada Solo yang berjumlah 85 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan disiplin dan motivasi kerja sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor distribusi dan logistik.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Agus Nugroho
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta
Email: agusnugraha1120@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Dalam konteks bisnis modern, perusahaan tidak hanya dituntut menghasilkan produk berkualitas, tetapi juga memiliki sumber daya manusia (*human capital*) yang berdaya saing tinggi. Menurut (Robbins & Judge, 2019), *employee performance reflects the effectiveness of an organization in transforming potential into results*. Dengan kata lain, kinerja karyawan adalah cerminan langsung dari keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber dayanya.

Namun demikian, produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih tergolong rendah dibandingkan negara ASEAN lainnya. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2023) dalam laporan *Indeks Produktivitas Tenaga Kerja Nasional*, nilai produktivitas Indonesia pada tahun 2023 berada di angka 117,43 poin atau meningkat 3,12% dari tahun sebelumnya. Peningkatan ini masih di bawah proyeksi pemerintah sebesar 5%, menandakan adanya tantangan dalam manajemen tenaga kerja dan efisiensi lingkungan kerja.

Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker, 2023) melalui *Survei Nasional Kinerja dan Disiplin Karyawan* melaporkan bahwa 55% perusahaan di Indonesia masih menghadapi permasalahan disiplin kerja. Bentuk pelanggaran yang paling umum mencakup keterlambatan hadir (34%), absensi tanpa izin (12%), dan rendahnya kepatuhan terhadap standar kerja (9%). Kondisi tersebut secara langsung menurunkan efektivitas dan efisiensi kerja, terutama pada sektor logistik dan distribusi yang menuntut ketepatan waktu.

Dari sisi motivasi kerja, laporan Lembaga Kajian SDM Indonesia (2024) dalam *Survey of Motivation and Work Engagement in Logistics Sector* menunjukkan bahwa hanya 46% karyawan di sektor logistik dan distribusi yang merasa termotivasi oleh sistem penghargaan dan pengakuan yang diterapkan perusahaan. Sementara 54% lainnya menyatakan motivasi kerjanya rendah karena kurangnya kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang monoton, serta ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang diterima.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS, 2024), *produktivitas tenaga kerja Indonesia yang diukur berdasarkan Produk Domestik Bruto (PDB) per tenaga kerja* tercatat sebesar Rp146,4 juta per orang per tahun pada 2023, mengalami perlambatan dibandingkan tahun sebelumnya yaitu Rp147,8 juta per orang per tahun pada 2022. Perlambatan ini menandakan efektivitas dan efisiensi tenaga kerja di berbagai sektor belum optimal.

Sejalan dengan data nasional tersebut, (World Bank, 2024) dalam laporan *Indonesia Economic Prospects: Productivity for Long-Term Growth* juga mencatat bahwa pertumbuhan produktivitas tenaga kerja Indonesia pada tahun 2023 hanya mencapai 1,2%, menurun dari 2,4% pada tahun 2022.

Kondisi tersebut juga berpotensi terjadi pada PT. Antar Mitra Sembada Solo, mengingat sektor distribusi farmasi dan logistik sangat bergantung pada kedisiplinan dan semangat kerja yang tinggi untuk menjaga ketepatan waktu serta akurasi dalam pendistribusian produk kesehatan.

Kinerja karyawan di sektor distribusi banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi. Menurut (Sedarmayanti, 2022), lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan rasa aman dan meningkatkan semangat kerja. Sementara (Hasibuan, 2021) menegaskan bahwa disiplin merupakan bentuk kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dan peraturan perusahaan, yang berdampak langsung pada produktivitas.

Hasil penelitian oleh Martiningsih, (Utomo & Nugroho, 2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi total sebesar 80,9% terhadap variasi kinerja pegawai. Penelitian serupa oleh (Rahmawati & Tohardi, 2022) dalam sektor perbankan menunjukkan efek gabungan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja mencapai 82,3%.

PT. Antar Mitra Sembada (AMS) Solo, sebagai perusahaan distribusi farmasi nasional, juga menghadapi permasalahan serupa. Berdasarkan laporan internal (AMS, 2025), terdapat penurunan pencapaian target pengiriman rata-rata 8% di beberapa wilayah cabang, disertai dengan kenaikan tingkat absensi sebesar 6,5%. Beberapa keluhan karyawan menunjukkan masalah pada suhu ruangan yang tidak stabil, pencahayaan gudang yang kurang baik, serta komunikasi vertikal yang belum efektif.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. AMS Solo dapat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi sejauh mana ketiga faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat menyusun strategi peningkatan produktivitas berbasis bukti empiris.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Antar Mitra Sembada Solo, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi farmasi dan logistik. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan Desember 2025 hingga Januari 2026, yang mencakup tahap persiapan instrumen, pengumpulan data melalui kuesioner, serta analisis data menggunakan *SPSS* versi 26.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Antar Mitra Sembada Solo, yaitu salah satu perusahaan distribusi farmasi yang berlokasi di Jl. Adi Sucipto No. 96, Bluluk, Colomadu, Karanganyar, Jawa Tengah. Perusahaan ini merupakan bagian dari Antar Mitra Group, yang berfokus pada kegiatan distribusi obat-obatan, alat kesehatan, serta produk farmasi ke berbagai apotek, rumah sakit, dan klinik di wilayah Jawa Tengah dan sekitarnya. Jumlah total karyawan saat penelitian ini dilakukan adalah 85 orang, yang terdiri atas karyawan bagian operasional (gudang dan pengiriman), administrasi, serta staf penjualan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang diukur menggunakan angka dan dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2022). Metode asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Antar Mitra Sembada Solo.

Menurut (Sugiyono, 2022), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Antar Mitra Sembada Solo, yang berjumlah 85 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap mewakili karakteristik keseluruhan populasi (Arikunto, 2021). Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka pengambilan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin, yang umum digunakan dalam penelitian sosial kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate random sampling*, karena semua karyawan memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi responden.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya. Pengujian dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut (Ghozali, 2021), suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Tiap Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Item	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,875	7	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,838	5	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0,899	7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,901	6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, SPSS 26 (2026)

Seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70, yang berarti kuesioner dalam penelitian ini sangat reliabel. Dengan demikian, instrumen penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut seperti uji asumsi klasik dan regresi linier berganda.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* dengan dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal (Ghozali, 2021).

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov–Smirnov*

Statistik Uji	Nilai	Keterangan
N	70	—
Test Statistic	0,115	—
Sig. (2-tailed)	0,293	Data berdistribusi normal

Sumber: Data primer diolah, SPSS 26 (2026)

Hasil uji *Kolmogorov–Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,293, lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan ke pengujian asumsi klasik berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut (Ghozali, 2021), model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,232	4.310	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X_2)	0,297	3.368	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja (X_3)	0,222	4.506	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, SPSS 26 (2026)

Nilai *Tolerance* seluruh variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10. Dengan demikian, model regresi ini bebas dari gejala multikolinearitas, yang berarti tidak terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen. Oleh karena itu, semua variabel bebas dapat digunakan dalam model regresi tanpa menimbulkan distorsi terhadap hasil analisis.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan metode *Glejser Test*, yaitu meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Menurut (Ghozali, 2021), apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Glejser*)

Variabel	t-hitung	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	1.039	0,303	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X_2)	-1.224	0,226	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X_3)	0,665	0,509	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, SPSS 26 (2026)

Berdasarkan hasil uji *Glejser*, seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga varians residual antar pengamatan adalah homogen. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3), terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien B	Std. Error	Beta	t-hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	-2.932	1.349	-	-2.174	0,033	—
Lingkungan Kerja (X_1)	0,162	0,096	0,148	1.685	0,097	Tidak signifikan
Disiplin Kerja (X_2)	0,541	0,110	0,490	4.902	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja (X_3)	0,415	0,094	0,451	4.418	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, SPSS 26 (2026)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -2.932 + 0.162X_1 + 0.541X_2 + 0.415X_3$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan arah hubungan positif antara ketiga variabel independen dengan variabel dependen. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.162 berarti setiap peningkatan satu satuan skor lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.162 satuan, meskipun pengaruhnya tidak signifikan. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0.541 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disiplin menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan hasil kerja. Sementara itu, nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0.415 juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja yang dicapai juga semakin meningkat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Antar Mitra Sembada Solo, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *t-hitung* dengan *t-tabel* atau melalui nilai signifikansi.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Nilai *t-tabel* dengan $df = 66$ dan taraf signifikansi 5% adalah 1,997.

Tabel 6. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	1.685	1.997	0.097	Tidak signifikan
Disiplin Kerja (X_2)	4.902	1.997	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja (X_3)	4.418	1.997	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, SPSS 26 (2026)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai *t-hitung* sebesar $1.685 < 1.997$ dengan signifikansi $0.097 > 0.05$, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja memiliki *t-hitung* sebesar $4.902 > 1.997$ dengan signifikansi $0.000 < 0.05$, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel motivasi kerja memiliki *t-hitung* sebesar $4.418 > 1.997$ dengan signifikansi $0.000 < 0.05$, artinya motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian, secara parsial hanya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Antar Mitra Sembada Solo, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan meskipun arah pengaruhnya positif.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square (R^2), yang berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1 berarti kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen semakin kuat (Ghozali, 2021).

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
0,930	0,866	0,859	1.495

Sumber: Data primer diolah, SPSS 26 (2026)

Nilai Adjusted R Square sebesar 0.859 menunjukkan bahwa sebesar 85,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 14,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai *t-hitung* sebesar 1.685 dengan signifikansi 0.097, lebih besar dari 0.05, sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, koefisien regresi sebesar 0.162 menunjukkan arah hubungan yang positif. Hal ini berarti bahwa peningkatan kenyamanan, keamanan, dan hubungan sosial di tempat kerja cenderung diikuti oleh

peningkatan kinerja, walaupun pengaruhnya tidak kuat secara statistik. Hasil ini sejalan dengan penelitian Farhan dan (Indriyaningrum, 2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, karena faktor ini cenderung bersifat pendukung dan bukan penentu utama dalam pencapaian hasil kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel disiplin kerja memiliki nilai *t-hitung* sebesar 4.902 dengan signifikansi 0.000, lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0.541 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kedisiplinan akan diikuti oleh peningkatan kinerja yang cukup besar. Hal ini berarti karyawan yang taat terhadap aturan, tepat waktu, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Hasil ini mendukung teori (Hasibuan, 2021) yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan cerminan dari kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji *t* menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai *t-hitung* sebesar 4.418 dengan signifikansi 0.000, lebih kecil dari 0.05, sehingga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0.415 mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, maka kinerja yang dihasilkan juga semakin meningkat. Temuan ini mendukung teori Herzberg dalam Robbins dan (Judge, 2019) yang menjelaskan bahwa faktor motivasi seperti penghargaan, tanggung jawab, dan pencapaian berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian (Yuliana & Prabowo, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan.

Interpretasi Model Regresi Secara Umum

Secara keseluruhan, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Antar Mitra Sembada Solo, sedangkan lingkungan kerja hanya berpengaruh positif namun tidak signifikan. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0.859 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 85,9% variasi kinerja karyawan, sehingga model penelitian ini memiliki kekuatan penjelasan yang sangat baik. Hasil ini mempertegas bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kondisi lingkungan kerja, tetapi juga pada faktor internal karyawan berupa kedisiplinan dan motivasi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Antar Mitra Sembada Solo. Lingkungan kerja menunjukkan arah hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, namun pengaruhnya tidak terbukti signifikan secara statistik. Kondisi tersebut

mengindikasikan bahwa aspek lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, belum menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja.

Faktor disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, tepat waktu, dan melaksanakan tanggung jawab dengan baik, cenderung memiliki hasil kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kurang disiplin. Dengan demikian, kedisiplinan merupakan aspek penting yang perlu dijaga dan dikembangkan oleh perusahaan untuk memastikan efektivitas kerja yang optimal.

Motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dorongan kerja baik yang bersumber dari dalam diri (motivasi intrinsik) maupun dari luar (motivasi ekstrinsik) menjadi faktor penting yang meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Karyawan yang merasa dihargai, mendapatkan kesempatan berkembang, dan memperoleh dukungan dari lingkungan kerjanya akan memiliki kecenderungan untuk bekerja lebih maksimal.

Hasil keseluruhan analisis memperlihatkan bahwa disiplin dan motivasi merupakan dua faktor utama yang berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Antar Mitra Sembada Solo, sedangkan lingkungan kerja berfungsi lebih sebagai faktor pendukung. Model regresi yang digunakan mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan memiliki tingkat ketepatan yang baik dalam menjelaskan fenomena yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2023). *Indeks Produktivitas Tenaga Kerja Nasional 2023*. Jakarta: BPS RI.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2024). *Produk Domestik Bruto per Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha 2022–2023*. Jakarta: BPS RI.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dekael Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 9(2), 112–122. <https://doi.org/10.33395/jimb.v9i2.1763>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). *Survei Nasional Kinerja dan Disiplin Karyawan Tahun 2023*. Jakarta: Pusat Data dan Informasi Kemnaker RI.
- Lembaga Kajian SDM Indonesia. (2024). *Survey of Motivation and Work Engagement in Logistics Sector*. Jakarta: Lembaga Kajian SDM Indonesia.
- Martiningsih, S., Utomo, A., & Nugroho, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 101–110. <https://doi.org/10.32528/jieb.v8i2.1312>
- PT. Antar Mitra Sembada. (2025). *Laporan Internal Kinerja Operasional PT. Antar Mitra Sembada Solo*. Solo: PT. AMS. (Dokumen internal perusahaan)



- Rahmawati, L., & Tohardi, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor Perbankan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 54–65. <https://doi.org/10.32524/jmb.v12i1.983>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- World Bank. (2024). *Indonesia Economic Prospects: Productivity for Long-Term Growth*. Washington, DC: World Bank Group.
- Yuliana, R., & Prabowo, T. (2021). Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Distribusi Barang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 19(3), 210–219. <https://doi.org/10.22219/jmbt.v19i3.1265>