e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

The Influence of Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at PT Sinar Niaga Sejahtera (Garuda Food), Lubuklinggau City

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera (Garuda Food) Kota Lubuklinggau

Ferdian Mawardani Js [1)]; Dheo Rimbano [2)]; Wisdalia Maya Sari [3)]; Yuli Efriyanti [4)]
[1, 2, 3, 4] **Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Indonesia**
Email: [1)] ferdianmawardanijs@gmail.com

ARTICLE HISTORY
Received [25 Juli 2026]
Revised [27 Oktober 2026]
Accepted [31 Oktober 2026]

KEYWORDS
Work Environment, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera (GarudaFood) Kota Lubuklinggau, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sinar Niaga Sejahtera (GarudaFood) Kota Lubuklinggau yang berjumlah 48 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) sehingga seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 48 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, dan dianalisis menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,867, *T-Statistics* sebesar 17,441, dan *P-Values* sebesar 0,000, sehingga hipotesis pertama diterima. Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,886, *T-Statistics* sebesar 3,246, dan *P-Values* sebesar 0,001, sehingga hipotesis kedua diterima. Sementara itu, Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,379, namun pengaruh tersebut tidak signifikan karena nilai *T-Statistics* sebesar 2,325 dan *P-Values* sebesar 0,070, sehingga hipotesis ketiga ditolak. Selanjutnya, pengujian pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai *Original Sample* sebesar 0,309, *T-Statistics* sebesar 1,751, dan *P-Values* sebesar 0,081, yang berarti pengaruhnya positif tetapi tidak signifikan sehingga hipotesis keempat ditolak.

ABSTRACT
This study aims to determine and analyze the influence of work environment, work motivation, and work discipline on employee performance at PT Sinar Niaga Sejahtera (GarudaFood) in Lubuklinggau City, both partially and simultaneously. The study employs a quantitative method with a survey approach. The population consists of all 48 employees of PT Sinar Niaga Sejahtera (GarudaFood) in Lubuklinggau City. A saturated sampling technique (census) was used, meaning the entire population served as the sample of 48 respondents. Data collection was conducted via Likert-scale questionnaires, and the data were analyzed using the SmartPLS application. The results indicate that the Work Environment has a positive and significant influence on Employee Performance, with an Original Sample value of 0.867, T-Statistic of 17.441, and P-Value of 0.000; thus, the first hypothesis is accepted. Work Motivation also has a positive and significant influence on Employee Performance, with an Original Sample value of 0.886, T-Statistic of 3.246, and P-Value of 0.001; thus, the second hypothesis is accepted. Meanwhile, Work Discipline has a positive influence on Employee Performance with an Original Sample value of 0.379, but this influence is not significant (T-Statistic of 2.325 and P-Value of 0.070); thus, the third hypothesis is rejected. Furthermore, the test regarding the influence of Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance yielded an Original Sample value of 0.309, T-Statistic of 1.751, and P-Value of 0.081, indicating a positive but insignificant influence; thus, the fourth hypothesis is rejected.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen krusial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini dikarenakan efektivitas pencapaian target perusahaan sangat bergantung pada kompetensi karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi indikator utama sekaligus faktor penentu bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Gifa Inayah et al., 2025).

Di era disrupsi yang dinamis, perusahaan menghadapi tantangan besar untuk beradaptasi dengan perubahan pasar yang cepat. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk merumuskan strategi dan kebijakan pengelolaan sumber daya yang lebih efisien serta kompetitif. Seiring dengan ketatnya persaingan bisnis, tolok ukur kinerja konvensional perlu dievaluasi kembali karena adanya pergeseran paradigma yang

mengurangi efektivitasnya. Kinerja individu sangat ditentukan oleh kombinasi kemampuan, motivasi, disiplin kerja, serta dukungan lingkungan sekitar. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang optimal menjadi kunci utama dalam menjamin operasional perusahaan yang efektif dan efisien (Hidayat & Atmajawati, 2022).

Secara garis besar, performa perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja para karyawannya; keberhasilan atau kegagalan organisasi ditentukan oleh kontribusi mereka. Selain aspek fisik, penilaian kinerja juga mencakup dukungan organisasi, tingkat usaha, dan lingkungan kerja yang secara kolektif berperan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan (Murtiyoko et al, 2025).

Lingkungan kerja merupakan ruang bagi kelompok kerja yang dilengkapi berbagai fasilitas penunjang untuk merealisasikan visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memelihara kondisi lingkungan kerja secara rutin, sebab hal ini berdampak langsung pada kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman terbukti mampu mendorong peningkatan performa karyawan (R. Novitasari et al., 2024).

Secara umum, Kinerja merupakan capaian hasil kerja karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam periode waktu tertentu kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok yang dilakukan sesuai wewenang dan tanggung jawab demi mencapai tujuan organisasi tanpa melanggar hukum serta etika. Motivasi kerja memiliki kaitan erat dengan capaian kinerja karyawan. Hal ini menjadi faktor krusial dalam meningkatkan efektivitas organisasi, karena karyawan dengan motivasi tinggi cenderung mengerahkan kemampuan terbaiknya demi mencapai target dan tujuan perusahaan secara maksimal (Putri & Winarningsih, 2020).

Disiplin kerja memegang peranan krusial dalam pengembangan karier, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Hal ini dikarenakan pengembangan karier sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan bisnis dan persaingan di masa depan

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Kinerja karyawan merupakan proses evaluasi terhadap perkembangan pekerjaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya (Ina et al., 2026).

Kinerja merupakan perpaduan berbagai faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari diri pegawai, faktor lingkungan internal organisasi, serta faktor eksternal dari lingkungan organisasi (Novitasari & Liana, 2024).

Kinerja merupakan hasil kerja atau tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh dalam jangka waktu tertentu ketika melaksanakan tugasnya, yang diukur dengan membandingkannya terhadap berbagai kemungkinan penilaian seperti standar kerja, target atau sasaran, serta kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya (Kerja et al., 2023).

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari faktor luar. Merupakan dorongan atau rangsangan yang mendorong setiap pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya Mustika, 2023).

Motivasi kerja adalah perilaku yang muncul sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan tertentu (Murtiyoko & Tama, 2025).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kewajiban yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam sebuah perusahaan atau instansi (Supratman & Wahyuni, 2023).

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, serta keteraturan dalam mengikuti peraturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab dan fokus dalam menyelesaikan tugasnya (Saputra et al., 2025).

METODE PENELITIAN

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, Penelitian ini dilakukan di PT Sinar Niaga Sejahtera (Garudafood) Kota Lubuklinggau. . Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan

e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

adalah seluruh karyawan pada Pt Sinar Niaga Sejahtera (Garudafood) Kota Lubuklinggau dengan jumlah sebanyak 32 orang, dan menggunakan sampel jenuh yang artinya seluruh anggota populasi diikt sertakan

Metode Pengumpulan data ini langsung dari tempat kerja responden. Sumber data yang diperoleh melalui observasi, wawancara dengan karyawan, dan penyebaran kuisioner. Metode analisis data yang digunakan yaitu SmartPLS 3..

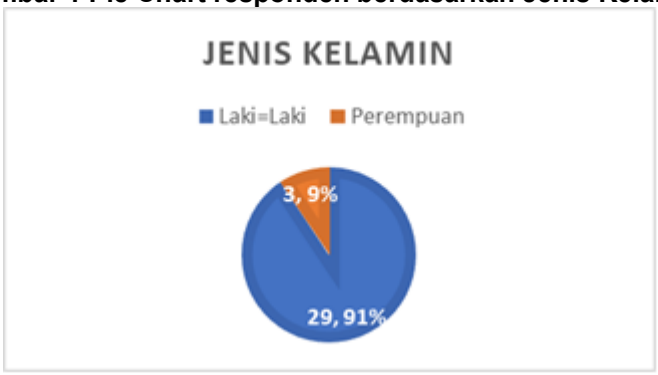
Proses pengujian model SEM dilakukan melalui dua tahap. Tahap pertama mencakup pemeriksaan reliabilitas indikator, reliabilitas konsistensi internal, validitas konvergen, dan validitas diskriminan. Tahap kedua meliputi analisis kolinearitas, koefisien determinasi, *predictive relevance*, ukuran efek (*effect size*), serta koefisien jalur (*path coefficient)*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

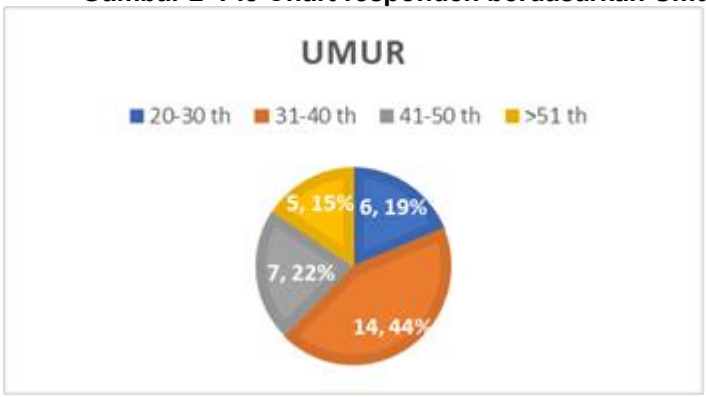
Identifikasi Responden

Gambar 1 Pie Chart responden berdasarkan Jenis Kelamin



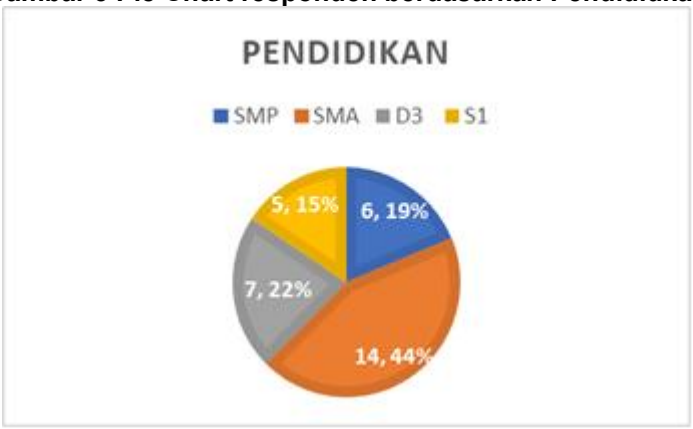
Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden merupakan karyawan laki-laki, yaitu sebanyak 29 orang (91%), sedangkan responden perempuan berjumlah 3 orang (9%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa komposisi karyawan di PT Garuda Food didominasi oleh laki-laki. Kondisi ini sejalan dengan karakteristik pekerjaan di lingkungan perusahaan, khususnya pada bagian operasional dan produksi, yang umumnya lebih banyak melibatkan karyawan laki-laki karena tuntutan pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik serta aktivitas kerja yang cukup tinggi.

Gambar 2 Pie Chart responden berdasarkan Umur



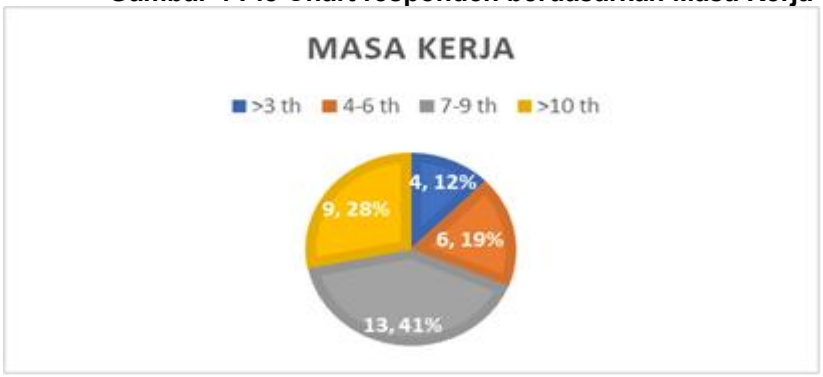
Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 31–40 tahun, yaitu sebanyak 14 orang (44%). Selanjutnya, responden yang berusia 20–30 tahun berjumlah 6 orang (19%), sedangkan responden yang berusia 41–50 tahun sebanyak 7 orang (22%). Adapun responden yang berusia di atas 51 tahun hanya berjumlah 5 orang (15%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT Garuda Food berada pada usia produktif. Kondisi ini menggambarkan bahwa sebagian besar tenaga kerja berada pada rentang usia yang umumnya memiliki kemampuan fisik, semangat kerja, dan produktivitas yang baik sehingga dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif.

Gambar 3 Pie Chart responden berdasarkan Pendididkan



Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan S1, yaitu sebanyak 5 orang (15%). Selanjutnya, responden dengan pendidikan SMA berjumlah 14 orang (44%). Sementara itu, responden yang memiliki pendidikan D3 berjumlah 7 orang (22%) , dan yang berpendidikan SMP sebanyak 6 orang (19%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT Garuda Food memiliki tingkat pendidikan menengah hingga perguruan tinggi. Kondisi ini menjadi salah satu modal yang baik bagi perusahaan karena karyawan dengan tingkat pendidikan tersebut umumnya lebih mudah memahami prosedur kerja, mengikuti pelatihan, serta mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan inovasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja.

Gambar 4 Pie Chart responden berdasarkan Masa Kerja



Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden telah bekerja selama >3 tahun, yaitu sebanyak 4 orang (12%). Selanjutnya, responden yang memiliki masa kerja 4-6 tahun berjumlah 6 orang (19%), sedangkan responden yang telah bekerja 7-9 tahun 13 orang (41%), dan yang berkerja selama > 10 tahun berjumlah 9 orang (28%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT Garuda Food telah memiliki pengalaman kerja yang cukup. Dengan pengalaman tersebut, karyawan umumnya lebih memahami prosedur dan tanggung jawab pekerjaannya, mampu bekerja secara lebih efektif, serta memberikan kontribusi yang optimal dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kesesuaian antara data yang diperoleh di lapangan dengan data yang dihasilkan oleh instrumen penelitian. Pengujian ini bertujuan memastikan bahwa kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pada evaluasi outer model, validitas diukur melalui dua kriteria, yaitu convergent validity dan discriminant validity.

Convergent validity pada indikator reflektif dinilai berdasarkan hubungan antara skor indikator dan skor konstruk menggunakan metode Partial Least Squares (PLS). Indikator dinyatakan valid apabila memiliki loading factor > 0,70 pada penelitian konfirmatori, sedangkan nilai 0,60–0,70 masih dapat diterima pada penelitian eksploratori. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) harus melebihi 0,50. Pada penelitian tahap awal pengembangan instrumen, loading factor sebesar 0,50–0,60 masih dianggap layak (Hair et al., 2021).

e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

Uji Validitas

Pengujian convergent validity dalam penelitian ini dilakukan dengan mengacu pada nilai *outer loadings* sebagai kriteria penilaian. Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai *outer loadings* sebesar 0,5 atau lebih (Ghozali, 2023). Hasil pengolahan nilai *outer loadings* yang diperoleh melalui aplikasi SmartPLS disajikan pada tabel berikut ;

Tabel 1 Hasil Outer Loadings 1

	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
LK1	0,846			
LK2	0,794			
LK3	0,764			
LK4	0,830			
LK5	0,897			
LK6	0,750			
LK7	0,788			
LK8	0,909			
LK9	0,861			
LK10	0,872			
LK11	0,027			
LK12	-0,127			
MK1		0,782		
MK2		0,868		
MK3		0,825		
MK4		0,861		
MK5		0,830		
MK6		0,799		
MK7		0,812		
MK8		0,803		
MK9		0,727		
MK10		0,927		
MK11		0,795		
MK12		0,854		
MK13		0,773		
MK14		-0,051		
MK15		0,776		
DK1			0,795	
DK2			0,856	
DK3			0,855	
DK4			0,885	
DK5			0,875	
DK6			0,875	
DK7			0,841	
DK8			0,852	
DK9			0,863	
DK10			0,833	
DK11			0,799	

	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
DK12			0,846	
DK13			0,835	
DK14			0,836	
DK15			0,129	
KK1				0,802
KK2				0,848
KK3				0,813
KK4				0,814
KK5				0,839
KK6				0,843
KK7				0,846
KK8				0,866
KK9				0,799
KK10				-0,081
KK11				0,021
KK12				0,195

Sumber: Hasil Olah Data Kuisioner 2026

Hasil pengolahan data menggunakan *Smart PLS* menunjukkan bahwa hasil outer loading 1 terdapat indikator yang masih ada nilai dibawah 0,7 masing-masing variabel (X1, X2, dan Y.)
Sebagai contoh :

a. Pada variabel Lingkungan Kerja (X_1), indikator LK11 memiliki nilai outer loading sebesar 0,027, dan LK12 sebesar -0,127
b. Pada variabel Motivasi Kerja (X_2), indikator MK14 memiliki nilai outer loading sebesar -0,051.
c. Pada variabel Disiplin Kerja (X_3), indikator DK15 memiliki nilai outer loading sebesar 0,129.
d. Pada variabel Kinerja Karyawan (Y), indikator KK10 memiliki nilai outer loading sebesar -0,081, KK11 0,021, dan KK12 0,195

Dari hasil uji validitas yang nilai masih dibawah 0,7 harus dilakukan eliminasi indikator lalu diuji kembali agar dapat memenuhi syarat validitas.

Tabel 2 Hasil Outer Loadings 2

	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
LK1	0,846			
LK2	0,794			
LK3	0,764			
LK4	0,830			
LK5	0,897			
LK6	0,750			
LK7	0,788			
LK8	0,909			
LK9	0,861			
LK10	0,872			
MK1		0,782		
MK2		0,868		
MK3		0,825		
MK4		0,861		

e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
MK5		0,830		
MK6		0,799		
MK7		0,812		
MK8		0,803		
MK9		0,727		
MK10		0,927		
MK11		0,795		
MK12		0,854		
MK13		0,773		
MK15		0,776		
DK1			0,795	
DK2			0,856	
DK3			0,855	
DK4			0,885	
DK5			0,875	
DK6			0,875	
DK7			0,841	
DK8			0,852	
DK9			0,863	
DK10			0,833	
DK11			0,799	
DK12			0,846	
DK13			0,835	
DK14			0,836	
KK1				0,802
KK2				0,848
KK3				0,813
KK4				0,814
KK5				0,839
KK6				0,843
KK7				0,846
KK8				0,866
KK9				0,799

Sumber: Hasil Olah Data Kuisioner 2026

Hasil pengolahan data ketiga menggunakan Smart PLS menunjukkan bahwa seluruh indikator pada setiap variabel, yaitu X1, X2, X3 dan Y, memiliki nilai outer loading di atas 0,7. Temuan ini menandakan bahwa semua indikator telah memenuhi syarat validitas kovergen dan dapat digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

a. Pada variabel Lingkungan Kerja (X1), indikator LK5 memiliki nilai outer loading tertinggi sebesar 0,897, menunjukkan
b. Pada variabel Motivasi Kerja (X2), indikator MK10 memiliki nilai outer loading tertinggi sebesar 0,927.
c. Pada variabel Disiplin Kerja (X_3), indikator DK4 memiliki nilai outer loading tertinggi sebesar 0,885
d. Pada variabel Kinerja Karyawan (Y), indikator KK8 memiliki nilai outer loading tertinggi sebesar 0,866

Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian memenuhi kriteria validitas kovergen, sehingga layak digunakan untuk mengukur masing-masing variabel laten.

Uji Reliabilitas (Composite Reliability)

Composite Reliability digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas atau konsistensi internal indikator dalam suatu konstruk penelitian. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0,70, sehingga telah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Adapun hasil pengujian *Composite Reliability* pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3 Uji Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	***rho_A***	***Composite Reliability***		Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja	0,969	0,970	0,972		0,717
Motivasi Kerja	0,944	0,945	0,953		0,691
Disiplin Kerja	0,950	0,953	0,957		0,693
Kinerja Karyawan	0,962	0,964	0,966		0,669

Berdasarkan Tabel 3, seluruh konstruk memiliki nilai *Composite Reliability* di atas 0,70. Variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai tertinggi sebesar 0,972, sedangkan nilai terendah terdapat pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0,953. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* dan *rho_A* pada seluruh konstruk juga melebihi 0,70, yang menunjukkan konsistensi internal yang baik.

Dengan demikian, seluruh konstruk telah memenuhi kriteria reliabilitas. Nilai *Composite Reliability*, *Cronbach's Alpha*, dan *rho_A* yang tinggi menunjukkan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk secara konsisten, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Inner Model

Inner model merupakan model struktural yang digunakan untuk menganalisis dan memprediksi hubungan kausal antarvariabel laten, yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Evaluasi terhadap *inner model* bertujuan untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti. Pengujian model struktural dalam penelitian ini dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu dengan melihat nilai *R-Square* (R^2) dan *F-Square* (f^2).

Koefisien Determinasi

Tabel 4 Data hasil nilai uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Disiplin Kerja	0,809	0,802
Kinerja Karyawan	0,864	0,849

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4, variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai R^2 sebesar 0,864. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang terdapat dalam model penelitian, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Sementara itu, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai R^2 sebesar 0,809, yang berarti variasinya dapat dijelaskan oleh variabel dalam model penelitian, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Nilai R^2 *Adjusted* juga menunjukkan hasil yang sejalan dengan nilai R^2, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang baik terhadap kedua variabel tersebut.

***Effect Size* (F)**

Tabel 5 Data hasil nilai uji F-Square

Variabel	Nilai *F-Square*	*Effect size*
Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja > Profesionalisme Tenaga Kesehatan	4,224	Besar

e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5, nilai F^2 untuk hubungan antara Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 4,224. Nilai tersebut menunjukkan kategori pengaruh yang besar (*large effect*). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja memberikan kontribusi yang kuat dalam memengaruhi Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Lingkungan Kerja_ -> Kinerja Karyawan	0,867	0,867	0,050	17,441	**0,000**
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,886	0,905	0,273	3,246	**0,001**
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,379	0,407	0,209	1,813	**0,070**
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,309	0,334	0,176	1,751	**0,081**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Original Sample (O)* sebesar 0,867, yang mengindikasikan adanya pengaruh positif antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai *T Statistics* sebesar 17,441 dengan *P Value* sebesar 0,000 (< 0,05).

Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai *Original Sample (O)* sebesar 0,886 yang menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil pengujian menghasilkan nilai *T Statistics* sebesar 3,246 dan *P Value* sebesar 0,001 (< 0,05).

Nilai *Original Sample (O)* sebesar 0,379 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki arah hubungan positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Namun demikian, nilai *T Statistics* sebesar 2,325 dengan *P Value* sebesar 0,070 (> 0,05) mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%.

Berdasarkan hasil pengujian, nilai *Original Sample (O)* sebesar 0,309 menunjukkan adanya hubungan positif antara X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y. Akan tetapi, nilai *T Statistics* sebesar 1,751 dengan *P Value* sebesar 0,081 (> 0,05) menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan pada tingkat signifikansi α = 0,05.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera (GarudaFood) Kota Lubuklinggau

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan SmartPLS, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *Original Sample (O)* sebesar 0,867 yang menunjukkan arah hubungan positif. Selain itu, nilai *T Statistics* sebesar 17,441 lebih besar dari 1,96 dan nilai *P Value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera (GarudaFood) Kota Lubuklinggau dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang nyaman, didukung fasilitas kerja yang memadai, sirkulasi udara yang baik, tingkat kebisingan yang rendah, serta hubungan kerja yang harmonis antar rekan kerja mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Haryani, 2025) hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t, variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t hitung > t tabel (8,124 > 2,023) dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera (GarudaFood) Kota Lubuklinggau

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Original Sample (O)* sebesar 0,886 yang menunjukkan hubungan positif. Nilai *T Statistics* sebesar 3,246 lebih besar dari 1,96 serta *P Value* sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memperoleh motivasi melalui pemenuhan kebutuhan, rasa aman dalam bekerja, hubungan sosial yang baik, penghargaan atas prestasi, serta kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan akan terdorong untuk bekerja lebih baik sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Penelitian yang relavan dilakukan oleh (Agus et al., 2023) Hasil analisis uji t untuk variabel Motivasi kerja (X_2) menunjukan arah yang positif sebesar 0,377 dan dengan SignifikansI t-hitung untuk variabel Motivasi kerja(X_2) 0,014 < 0,05 hal ini berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera (GarudaFood) Kota Lubuklinggau

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel Disiplin Kerja memiliki arah hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *Original Sample (O)* sebesar 0,379. Akan tetapi, nilai *P Value* sebesar 0,070 lebih besar dari 0,05 sehingga pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja memiliki kecenderungan meningkatkan kinerja karyawan, pengaruhnya belum cukup kuat untuk memberikan pengaruh yang signifikan pada PT Sinar Niaga Sejahtera (GarudaFood) Kota Lubuklinggau. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan relatif sudah merata sehingga tidak lagi menjadi faktor utama yang membedakan tingkat kinerja antar karyawan. Selain itu, terdapat kemungkinan bahwa kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Penelitian relavan yang ditemukan oleh (Ayu et al., 2024) menunjukkan hasil penelitian terhadap pegawai Koperasi Bank Bukopin Surabaya (KKBS), variabel disiplin kerja mempunyai nilai Original Sample (O) sebesar -0,010. Nilai P adalah 0,934 >0,05 dan T-statistik adalah 0,0820 1,96. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan bagi kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera (GarudaFood) Kota Lubuklinggau

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan yang melibatkan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *Original Sample (O)* sebesar 0,309 yang menunjukkan arah hubungan positif. Namun demikian, nilai *T Statistics* sebesar 1,751 dan *P Value* sebesar 0,081 lebih besar dari 0,05 sehingga hubungan tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) ditolak.

Penelitian yang ditemukan oleh (Ernawati et al., 2023) Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi 0,586 > 0,05. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi 0,723 > 0,05. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi 0,324 > 0,05.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun ketiga variabel memiliki arah hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, pengaruh yang dihasilkan dalam model penelitian belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara statistik. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan di PT Sinar Niaga Sejahtera (GarudaFood) Kota Lubuklinggau tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, tetapi juga kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, maupun pelatihan kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja merupakan faktor yang memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, Disiplin Kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan, begitu pula hubungan yang melibatkan ketiga variabel dalam model penelitian. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih memprioritaskan upaya peningkatan kualitas lingkungan kerja serta pemberian motivasi kepada karyawan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera (GarudaFood) Kota Lubuklinggau. Hal ini dibuktikan dengan nilai Original Sample (O) sebesar 0,867, T Statistics sebesar 17,441 (>1,96), dan P Value sebesar 0,000 (<0,05), sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Selanjutnya, Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan Original Sample (O) sebesar 0,886, T Statistics sebesar 3,246 (>1,96), dan P Value sebesar 0,001 (<0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh Original Sample (O) sebesar 0,379 dengan P Value sebesar 0,070 (>0,05), sehingga hipotesis ketiga (H3) ditolak.

Selain itu, hasil pengujian hubungan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan Original Sample (O) sebesar 0,309, T Statistics sebesar 1,751 (<1,96), dan P Value sebesar 0,081 (>0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan dalam model penelitian belum signifikan secara statistik, sehingga hipotesis keempat (H4) ditolak.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja merupakan faktor yang berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan Disiplin Kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan di PT Sinar Niaga Sejahtera (GarudaFood) Kota Lubuklinggau lebih dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja dan tingkat motivasi kerja dibandingkan disiplin kerja.

.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan motivasi kerja karena kedua faktor tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penerapan disiplin kerja tetap perlu dipertahankan dan dievaluasi secara berkelanjutan agar dapat mendukung peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Agus, M. I., Nyoman, M., & Widyawat, R. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar.

Ayu, N., Sari, P., Muryani, E., & Hariyanto, D. W. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Bank Bukopin Surabaya. 6(3), 1391–1400.

Ernawati, Y. F., Siswanto Agung, D., & Budiyono. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bpr Sinar Mitra Sejahtera Semarang Fidyah. 15(3), 156–173.

Ghozali. (2023). Oleh :Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 4.0.

Gifa Inayah, & Hari Subagio. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital, 2(3), 329–337. Https://Doi.Org/10.61132/Jumabedi.V2i3.784

Hair, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Using R.

Haryani, E. N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Yasmin Amanah Media. 25–35.

Hidayat, R. S., & Atmajawati, Y. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Toyota Astra Financial Service Surabaya Yayah Atmajawati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 11(8), 1–13.

Ina Natasya Rahmadini, Herminda, Endri Sentosa, & Mahmud. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Enb Mobile Care. Ikraith-Ekonomika, 9(1), 309–314. Https://Doi.Org/10.37817/Ikraith-Ekonomika.V9i1.5626

Kerja, P. L., Dan, M. K., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2023). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Jessindo Prakarsa. 15(1).

Murtiyoko, H., & Tama, R. G. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Penelitian Manajemen, 3(2), 1–13. Https://Doi.Org/10.70429/Jpema.V3i2.235

Novitasari, R., & Liana, L. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Delamibrands Kharisma Busana. Jesya, 7(2), 1748–1757. Https://Doi.Org/10.36778/Jesya.V7i2.1550

Putri, D. R., & Winarningsih. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja Dan Disiplin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kedaung Group, 9, 2461–0593.

Saputra, I., Rahmadiyanti, Fingkania, A., Devi, S., & Devi, I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jibema: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 2(3), 187–194. Https://Doi.Org/10.62421/Jibema.V2i3.104

Supratman, M. Agus, & Wahyuni, Dewi U. (2023). Moh . Agus Supratman Dewi Urip Wahyuni Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stiesia) Surabaya. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 12(1).

Novitasari, R., & Liana, L. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Delamibrands Kharisma Busana. *Jesya*, *7*(2), 1748–1757. Https://Doi.Org/10.36778/Jesya.V7i2.1550

Nur, N., & Yurika, A. (2023). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (Jumpa)*, *10*(1), 29–44. Https://Doi.Org/10.55963/Jumpa.V10i1.504