Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset
Volume 4, Nomor 6, November 2026
e-ISSN: 2988-5418; p-ISSN: 2988-6031, Hal. 321-341
DOI: https://doi.org/10.61132/lokawati.v4i6.2924
Tersedia: https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karya Sawit Lestari

Rangga[1], Fitriasuri*[2]
[1,2] Program Studi Manajemen, Universitas Bina Darma Palembang, Indonesia

**Penulis Korespondensi: fitriasuri@binadarma.ac.id*

Abstract.*Employee performance is a crucial factor in achieving company operational targets, yet PT Karya Sawit Lestari is facing obstacles in the form of a declining Crude Palm Oil (CPO) production achievement during the 2023-2025 period. This study aims to examine and analyze the effect of work motivation, work environment, and work discipline on employee performance at PT Karya Sawit Lestari. This research employs a quantitative method with an associative descriptive approach. The research population consisted of 112 contract employees, with a sample of 88 respondents determined using the Slovin formula. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires and documentation studies. The data analysis technique utilized multiple linear regression and hypothesis testing assisted by statistical software. The results of the study indicate that motivation, work environment, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The crucial finding reveals that the work environment is the most dominant variable influencing employee performance, followed by work motivation and work discipline. Furthermore, the Adjusted R Square value of 72.31% indicates the strong capability of the model in explaining the variations in employee performance. However, the actual conditions of these three factors in the field are still categorized as low. Therefore, the company is highly advised to prioritize the improvement of operational facility quality, clarify the career appreciation system, and tighten field supervision to boost overall productivity*.

Keywords: *Employee Performance; Multiple Linear Regression; Work Discipline; Work Environment; Work Motivation.*

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam mencapai target operasional perusahaan, namun PT Karya Sawit Lestari menghadapi kendala berupa penurunan capaian produksi *Crude Palm Oil* (CPO) selama periode 2023-2025. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Karya Sawit Lestari. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan kontrak yang berjumlah 112 orang, dengan sampel sebanyak 88 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda serta pengujian hipotesis dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penting membuktikan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja, diikuti oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 72,31% menunjukkan kemampuan model yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Meskipun demikian, kondisi aktual dari ketiga faktor tersebut di lapangan masih tergolong rendah. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memprioritaskan peningkatan kualitas fasilitas operasional, memperjelas sistem apresiasi karier, serta memperketat pengawasan guna mendongkrak produktivitas secara keseluruhan.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Regresi Linear Berganda.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama di tengah persaingan industri yang semakin kompetitif. Pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kemajuan teknologi, ketersediaan modal, dan sumber daya material, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola karyawan sebagai penggerak utama kegiatan operasional. Kinerja karyawan menjadi salah satu

Naskah Masuk: 28 Agustus 2026; Revisi: 29 September 2026; Diterima: 02 Oktober 2026; Tersedia: 01 November 2026

indikator penting karena menunjukkan tingkat pencapaian pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen, serta disiplin kerja (Kasmir, 2016).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja dan menjadi kondisi yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2022). Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja cenderung memiliki dorongan untuk melaksanakan tugas dan mencapai hasil yang diharapkan. Faktor lain yang berkaitan dengan kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun sosial yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Munandar (2004) membagi lingkungan kerja ke dalam kondisi fisik, seperti lokasi, ruang kerja, dan peralatan kerja, serta kondisi sosial yang berkaitan dengan pimpinan, rekan kerja, kebijakan, dan peraturan organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan kondisi yang lebih baik bagi karyawan dalam menjalankan aktivitasnya.

Disiplin kerja juga menjadi bagian penting dalam mendukung pencapaian kinerja. Disiplin berkaitan dengan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan, norma, prosedur, dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Rivai (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar terjadi perubahan perilaku serta peningkatan kesadaran dan kesediaan dalam menaati peraturan perusahaan dan norma sosial. Kedisiplinan tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap waktu kerja, tetapi juga tercermin dalam tanggung jawab karyawan terhadap pelaksanaan tugas dan penggunaan fasilitas kerja.

Kondisi tersebut relevan dengan permasalahan yang ditemukan pada PT Karya Sawit Lestari, perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam sektor perkebunan dan pengolahan kelapa sawit menjadi *Crude Palm Oil* (CPO). Perusahaan yang berlokasi di Jalan Raya Palembang-Betung, Desa Lubuk Karet, Kecamatan Betung, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan, memiliki kegiatan operasional yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa pencapaian target perusahaan belum sepenuhnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut terlihat dari capaian produksi CPO yang mengalami penurunan selama periode 2023–2025. Pada tahun 2023 perusahaan menargetkan produksi sebesar 350.000 ton dengan realisasi 315.000 ton atau 90%.

Pada tahun 2024, target produksi tetap sebesar 350.000 ton, tetapi realisasi menurun menjadi 297.000 ton atau 85%. Pada tahun 2025, realisasi kembali menurun menjadi 280.000 ton atau 80%. Data tersebut menunjukkan penurunan capaian produksi sebesar 5% setiap tahun.

Penurunan capaian juga terlihat pada beberapa kegiatan operasional tahun 2025. Penyiapan lahan areal bekas tebang memiliki target 250 hektar dengan realisasi 190 hektar atau 76%. Kegiatan penanaman sawit memiliki target 250 hektar dengan realisasi 150 hektar atau 60%, sedangkan pembangunan kanal air memiliki target 20.000 meter dengan realisasi 11.000 meter atau 55%. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara target dan realisasi pekerjaan yang perlu mendapat perhatian dari manajemen.

Hasil observasi dan wawancara awal juga menunjukkan adanya sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja karyawan. Kesempatan pengembangan karier dinilai masih terbatas dan belum terdapat jenjang karier yang jelas. Ditemukan karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun tetapi belum memperoleh promosi atau kenaikan jabatan. Perusahaan juga belum memiliki sistem penghargaan yang bersifat material maupun nonmaterial bagi karyawan ketika target produksi tercapai atau terlampaui. Kondisi tersebut diperkuat oleh adanya keluhan mengenai kompensasi tambahan berupa upah lembur yang dinilai belum sebanding dengan beban kerja, khususnya pada karyawan di area operasional pabrik.

Permasalahan juga ditemukan pada lingkungan kerja. Posisi bangunan kantor yang berdekatan dengan area mesin produksi menimbulkan gangguan kebisingan dari aktivitas mesin dan kendaraan angkut. Ruang kerja yang terbatas dibandingkan dengan jumlah personel dan aktivitas administrasi menyebabkan ruang gerak karyawan menjadi kurang leluasa. Di sisi lain, masih terdapat perangkat komputer dengan spesifikasi lama yang digunakan dalam pekerjaan sehingga proses pengolahan data menjadi lebih lambat dan berpotensi menghambat produktivitas.

Pada aspek disiplin kerja, ditemukan indikasi ketidakpatuhan terhadap waktu kerja dan tanggung jawab terhadap fasilitas kerja. Berdasarkan SOP perusahaan, jam kerja dimulai pada pukul 08.00 WIB, tetapi hasil pengamatan menunjukkan sebagian besar karyawan baru hadir sekitar pukul 09.00 WIB. Kondisi tersebut berkaitan dengan fungsi pengawasan yang belum optimal karena pengawas lebih banyak berada di kantor dibandingkan melakukan pemantauan langsung di area operasional. Permasalahan lain terlihat dari penggunaan peralatan kerja yang tidak selalu diikuti dengan pengembalian ke tempat penyimpanan, sehingga sejumlah peralatan ditemukan dalam kondisi tidak teratur setelah digunakan.

Permasalahan tersebut semakin relevan untuk dikaji karena hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang belum sepenuhnya konsisten. Saputra (2021) dan Handayani (2022) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda ditunjukkan oleh Lestari (2023), yang menyatakan bahwa penerapan disiplin yang terlalu kaku tanpa diimbangi motivasi finansial dapat memicu stres kerja dan menurunkan produktivitas. Pratama dan Wijaya (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja ketika motivasi internal karyawan telah tinggi. Sementara itu, Ramadhan (2025) menegaskan bahwa kondisi lingkungan dan pengawasan fisik menjadi faktor penting dalam efisiensi kerja pada industri manufaktur kelapa sawit. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik serta kondisi organisasi yang diteliti.

Berdasarkan fenomena penurunan capaian produksi dan target pekerjaan, permasalahan motivasi, kondisi lingkungan kerja, serta disiplin kerja yang ditemukan pada PT Karya Sawit Lestari, penelitian mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan menjadi penting dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Sawit Lestari.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Wibowo (2017) menempatkan kinerja tidak hanya pada hasil akhir pekerjaan, tetapi juga pada proses pelaksanaan tugas, pemanfaatan kemampuan, serta kesesuaian dengan prosedur dan standar kerja. Armstrong (2018) juga menjelaskan bahwa kinerja mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, efektivitas, serta kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan standar operasional organisasi.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi. Mangkunegara (2017) menempatkan kemampuan dan motivasi sebagai faktor penting dalam pencapaian kinerja, sedangkan Kasmir (2016) mengidentifikasi kemampuan dan keahlian, pengetahuan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja sebagai faktor yang dapat

memengaruhi kinerja. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diposisikan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Pengukuran kinerja dalam penelitian ini mengacu pada indikator yang dikemukakan Wibowo (2016), yaitu tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, dan peluang. Indikator tersebut menggambarkan pencapaian tujuan pekerjaan, kesesuaian hasil dengan standar, adanya informasi mengenai hasil kerja, ketersediaan sarana pendukung, kemampuan karyawan, dorongan dalam bekerja, serta kesempatan untuk menunjukkan kemampuan dan prestasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang mengarahkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja sehingga seseorang terdorong untuk bekerja secara optimal, efektif, dan terintegrasi dalam mencapai tujuan organisasi. Wibowo (2017) memandang motivasi sebagai dorongan yang memengaruhi proses perilaku manusia dalam mencapai tujuan, sedangkan Sutrisno (2016) menjelaskan motivasi sebagai faktor yang mendorong seseorang melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi kerja dapat bersumber dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal berkaitan dengan kebutuhan, keinginan, harapan, penghargaan, pengakuan, dan keinginan memperoleh posisi yang lebih baik. Faktor eksternal berkaitan dengan lingkungan pekerjaan, dukungan, kepuasan kerja, disiplin, budaya kerja, serta gaya kepemimpinan (Erri & Fajrin, 2018). Kedua faktor tersebut dapat membentuk dorongan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai hasil yang diharapkan.

Sedarmayanti (2017) mengemukakan indikator motivasi kerja yang meliputi gaji, supervisi, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan atau penghargaan, keberhasilan, dan tanggung jawab. Indikator tersebut menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan yang diterima karyawan, tetapi juga dengan dukungan organisasi, hubungan kerja, kesempatan berkembang, pengakuan atas prestasi, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Motivasi yang memadai memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan landasan tersebut, semakin baik motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin besar dorongan untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedarmayanti (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat, bahan, metode kerja, serta kondisi di sekitar tempat kerja yang digunakan oleh individu maupun kelompok dalam melaksanakan pekerjaan. Afandi (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai kondisi seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan, keamanan, dan kelengkapan alat kerja. Hasibuan (2019) memandang lingkungan kerja sebagai suasana di sekitar karyawan, baik berupa kondisi fisik maupun hubungan kerja antarindividu, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan organisasi.

Lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan rasa nyaman dan aman sehingga karyawan lebih mampu berkonsentrasi dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, kondisi fisik dan sosial yang kurang mendukung dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja dalam konteks penelitian ini mencakup kondisi tempat kerja sekaligus hubungan sosial yang dirasakan karyawan selama melaksanakan aktivitas organisasi.

Nitisemito (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat dilihat melalui suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan atasan. Budiasa dan Munandar (2018) menambahkan aspek fasilitas dan perlengkapan kerja serta kondisi sosial. Indikator tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik, tetapi juga dengan kualitas interaksi dan dukungan sosial di tempat kerja.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat membantu karyawan bekerja secara lebih efektif. Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar peluang terciptanya kinerja yang lebih optimal.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja berkaitan dengan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan serta norma yang berlaku dalam organisasi. Hasibuan (2019) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi, sedangkan Sutrisno (2016) menekankan sikap hormat, patuh, dan taat terhadap peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja berperan dalam menciptakan keteraturan pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih patuh terhadap waktu kerja, prosedur, standar pekerjaan, dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Afandi (2018) juga menempatkan disiplin sebagai instrumen untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan perusahaan dan norma sosial.

Hasibuan (2019) mengemukakan beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa atau kompensasi, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan pimpinan, dan hubungan kemanusiaan. Disiplin juga berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja. Kondisi lingkungan yang nyaman serta motivasi yang baik dapat mendukung kepatuhan karyawan terhadap ketentuan organisasi.

Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini meliputi kehadiran atau absensi, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketaatan terhadap standar kerja, kewaspadaan dalam bekerja, tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, penggunaan dan pemeliharaan fasilitas kerja, serta etika dan sikap kerja (Hasibuan, 2019; Rivai, 2015; Mangkunegara, 2017; Sutrisno, 2016; Afandi, 2018). Indikator tersebut menggambarkan disiplin sebagai perilaku kerja yang mencakup kepatuhan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kesesuaian perilaku dengan ketentuan organisasi.

Hubungan Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki keterkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan. Motivasi berfungsi sebagai dorongan yang mengarahkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja menyediakan kondisi fisik dan sosial yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, sedangkan disiplin kerja memastikan perilaku karyawan tetap sesuai dengan peraturan, standar, dan tanggung jawab yang ditetapkan organisasi. Ketiga faktor tersebut memiliki peran yang berbeda tetapi saling melengkapi dalam membentuk kondisi kerja yang mendukung pencapaian kinerja.

Hubungan motivasi dengan kinerja didukung oleh penelitian Suryani dan Suana (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Syahputra Pratama (2022) juga menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja. Temuan tersebut memberikan dasar bahwa peningkatan dorongan kerja dapat diikuti dengan peningkatan hasil kerja karyawan.

Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja didukung oleh Damopolii, Lengkong, dan Walangitan (2018), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pratama et al. (2025) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sektor perkebunan kelapa sawit. Kondisi lingkungan yang mendukung dapat memberikan kenyamanan dan membantu karyawan menjalankan pekerjaan secara lebih efektif.

Disiplin kerja juga memiliki hubungan dengan kinerja. Aisyah (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Syahputra Pratama (2022) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin yang tercermin melalui kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dapat membantu menjaga konsistensi pelaksanaan pekerjaan.

Secara simultan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dipandang sebagai faktor yang saling mendukung dalam pencapaian kinerja. Motivasi memberikan dorongan untuk bekerja, lingkungan kerja menyediakan kondisi yang menunjang aktivitas, sedangkan disiplin mengarahkan perilaku agar tetap sesuai dengan ketentuan organisasi. Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini menguji pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan PT Karya Sawit Lestari.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian Penelitian ini dilaksanakan pada PT Karya Sawit Lestari (KSL), perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan industri pengolahan kelapa sawit (*Crude Palm Oil*/CPO) yang berlokasi di Desa Lubuk Karet, Kecamatan Betung, Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif asosiatif. Pendekatan asosiatif digunakan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara variabel independen, yaitu motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan.

Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan kontrak PT Karya Sawit Lestari yang berjumlah 112 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sebanyak 88 karyawan sebagai sampel penelitian. Pemilihan karyawan kontrak sebagai populasi didasarkan pada kesesuaian karakteristik responden dengan variabel yang diteliti.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada responden untuk memperoleh informasi mengenai motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Data sekunder digunakan sebagai data pendukung yang diperoleh dari dokumen atau arsip perusahaan, antara lain data jumlah karyawan dan informasi mengenai perusahaan.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data secara langsung dari responden melalui sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian melalui dokumen atau arsip yang berkaitan dengan objek penelitian.

Variabel penelitian terdiri atas tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Motivasi (X1) diukur melalui indikator keberhasilan, peluang untuk maju, hubungan kerja, dan kondisi kerja. Lingkungan kerja (X2) diukur melalui fasilitas dan perlengkapan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta suasana kerja. Disiplin kerja (X3) diukur melalui ketegasan pimpinan, kehadiran atau absensi, dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Kinerja karyawan (Y) diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu.

Kualitas instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian, dengan kriteria item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Sebelum dilakukan analisis regresi, data terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui distribusi residual dalam model regresi. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), sedangkan uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b^1X^1 + b^2X^2 + b^3X^3 + e \quad ..(i)$$

Keterangan: Y merupakan kinerja karyawan, X_1 merupakan motivasi, X_2 merupakan lingkungan kerja, X_3 merupakan disiplin kerja, a merupakan konstanta, b_1, b_2, dan b_3 merupakan koefisien regresi masing-masing variabel independen, sedangkan e merupakan error atau tingkat kesalahan.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan secara parsial serta pengaruh ketiga variabel independen secara simultan. Hasil pengujian selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam

menarik kesimpulan mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Sawit Lestari.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel digunakan untuk melihat kecenderungan penilaian responden terhadap motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Berdasarkan skala pengukuran yang digunakan, nilai rata-rata 1,81–2,60 termasuk kategori rendah. Hasil distribusi jawaban menunjukkan bahwa keempat variabel penelitian secara umum berada pada kategori rendah. Temuan ini penting karena meskipun hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kondisi aktual yang dirasakan responden terhadap ketiga faktor tersebut masih belum optimal.

Pada variabel kinerja karyawan, seluruh indikator memperoleh nilai rata-rata dalam kategori rendah. Indikator penerimaan umpan balik dari atasan memperoleh mean 2,28, umpan balik dari rekan kerja sebesar 2,25, kerja sama dengan rekan kerja sebesar 2,23, bantuan rekan kerja sebesar 2,25, kelayakan alat berat sebesar 2,28, dan dukungan fasilitas perusahaan sebesar 2,24. Distribusi jawaban juga memperlihatkan dominasi pilihan Tidak Setuju pada seluruh indikator, dengan persentase antara 52,3% sampai 61,4%. Temuan ini memperlihatkan bahwa persoalan kinerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individual karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga berhubungan dengan kurang optimalnya umpan balik, kerja sama, kelayakan alat, serta dukungan fasilitas kerja.

Kondisi tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan PT Karya Sawit Lestari masih menghadapi persoalan pada aspek pendukung pekerjaan. Umpan balik dari atasan dan rekan kerja diperlukan agar karyawan mengetahui tingkat pencapaian pekerjaan dan bagian yang perlu diperbaiki. Keterbatasan umpan balik dapat membuat proses evaluasi pekerjaan menjadi kurang optimal. Hal yang sama terlihat pada penilaian terhadap alat berat dan fasilitas perusahaan yang berada pada kategori rendah. Dalam pekerjaan yang memiliki ketergantungan terhadap peralatan operasional, ketersediaan fasilitas yang memadai menjadi bagian penting dalam mendukung kelancaran penyelesaian pekerjaan.

Variabel motivasi juga menunjukkan kondisi yang relatif rendah. Nilai mean indikator motivasi berada pada rentang 2,15–2,28. Indikator kebanggaan dan kepuasan ketika menyelesaikan pekerjaan tepat waktu memperoleh mean 2,22. Apresiasi atau penghargaan atas prestasi kerja memperoleh mean 2,27, kesempatan pengembangan karier sebesar 2,26,

kesempatan mengikuti pelatihan sebesar 2,15, hubungan dan komunikasi kerja sebesar 2,28, serta kenyamanan suasana kerja kelompok sebesar 2,28. Jawaban responden didominasi kategori Tidak Setuju dengan persentase 37,5% hingga 45,5%, sedangkan jawaban positif berada pada proporsi yang relatif kecil.

Nilai terendah pada indikator kesempatan mengikuti pelatihan menunjukkan bahwa pengembangan kemampuan karyawan merupakan salah satu aspek yang perlu mendapatkan perhatian. Pelatihan tidak hanya berfungsi meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga dapat memberikan ruang bagi karyawan untuk memahami standar kerja, memperbaiki kesalahan, dan meningkatkan kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Penilaian rendah terhadap apresiasi, kesempatan pengembangan karier, komunikasi, dan suasana kelompok juga menunjukkan bahwa sumber motivasi eksternal dan kondisi psikologis dalam lingkungan kerja belum dirasakan secara optimal oleh karyawan.

Pada variabel lingkungan kerja, seluruh indikator juga berada dalam kategori rendah dengan mean antara 2,38–2,42. Ketersediaan fasilitas dan alat pendukung memperoleh mean 2,42, kondisi peralatan dan mesin sebesar 2,40, hubungan antarpegawai sebesar 2,41, komunikasi antarpegawai sebesar 2,38, kondisi fisik tempat kerja sebesar 2,38, dan tata letak ruang kerja sebesar 2,41. Persentase jawaban Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju secara umum lebih besar dibandingkan jawaban positif.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi persoalan yang cukup menonjol dalam objek penelitian. Responden menilai bahwa fasilitas dan alat kerja belum sepenuhnya memadai, kondisi mesin belum selalu optimal, komunikasi antarpegawai masih perlu diperbaiki, dan kondisi fisik tempat kerja belum sepenuhnya memberikan kenyamanan. Kondisi tersebut relevan dengan karakteristik perusahaan yang menjalankan kegiatan perkebunan dan pengolahan kelapa sawit, karena aktivitas kerja sangat bergantung pada fasilitas fisik, mesin, tata ruang, serta keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja.

Variabel disiplin kerja memperlihatkan kecenderungan yang sama. Mean indikator berada pada rentang 2,18–2,35. Ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi atau teguran memperoleh mean 2,35, pengawasan pimpinan sebesar 2,19, ketepatan waktu hadir sebesar 2,32, tingkat absensi atau izin sebesar 2,26, kepatuhan terhadap peraturan dan SOP sebesar 2,18, serta penggunaan seragam atau atribut kerja sebesar 2,25. Dominasi jawaban Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja masih dirasakan kurang optimal oleh responden.

Indikator kepatuhan terhadap peraturan dan SOP yang memperoleh nilai mean paling rendah menunjukkan adanya ruang perbaikan pada aspek kepatuhan terhadap standar kerja.

Hal tersebut juga berkaitan dengan pengawasan pimpinan yang memperoleh mean 2,19. Dalam aktivitas operasional, pengawasan yang konsisten dibutuhkan agar aturan tidak hanya bersifat administratif, tetapi benar-benar menjadi bagian dari perilaku kerja sehari-hari. Temuan lapangan dalam skripsi juga menunjukkan adanya ketidakteraturan dalam penggunaan dan pengembalian alat kerja serta masih terbatasnya pengawasan langsung di lapangan. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa disiplin kerja perlu dibangun melalui kombinasi ketegasan pimpinan, pengawasan, kepatuhan terhadap SOP, dan tanggung jawab karyawan terhadap fasilitas perusahaan.

Hasil Pengujian Kualitas Data dan Asumsi Klasik

Pengujian validitas dilakukan terhadap seluruh item pernyataan pada variabel motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Nilai r tabel yang digunakan sebesar 0,2096. Seluruh item memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Pada variabel motivasi, nilai r hitung berada pada rentang 0,8342–0,8783; lingkungan kerja 0,8432–0,9024; disiplin kerja 0,8584–0,9176; dan kinerja karyawan 0,7114–0,8134. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memenuhi kriteria valid dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji reliabilitas juga menunjukkan hasil yang memadai. Nilai Cronbach's Alpha variabel motivasi sebesar 0,9291, lingkungan kerja sebesar 0,9295, disiplin kerja sebesar 0,9459, dan kinerja karyawan sebesar 0,8586. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas 0,70 yang digunakan dalam penelitian, sehingga instrumen memiliki konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, data yang diperoleh dari kuesioner memiliki tingkat konsistensi yang memadai untuk digunakan dalam pengujian hubungan antarvariabel.

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai statistik sebesar 0,0677 dengan nilai signifikansi 0,7894. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga residual model regresi dinyatakan berdistribusi normal. Asumsi normalitas dengan demikian terpenuhi.

Pengujian multikolinearitas menunjukkan nilai *Tolerance* sebesar 0,9955 untuk motivasi, 0,9956 untuk lingkungan kerja, dan 0,9994 untuk disiplin kerja. Nilai VIF masing-masing sebesar 1,0045, 1,0045, dan 1,0006. Seluruh nilai *Tolerance* berada di atas 0,10 dan VIF berada jauh di bawah 10. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas di antara variabel independen, sehingga masing-masing variabel masih dapat digunakan untuk menjelaskan variasi kinerja karyawan secara bersama-sama dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas melalui metode Glejser juga menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria. Nilai signifikansi motivasi sebesar 0,4647, lingkungan kerja sebesar 0,6762, dan

disiplin kerja sebesar 0,5914. Seluruh nilai signifikansi berada di atas 0,05, sehingga tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. Model regresi dapat digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis karena telah memenuhi asumsi dasar yang diperlukan.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda.

Komponen / Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	t_hitung	t_tabel	Sig. (p-value)	Arah & Status Pengaruh
Konstanta (a)	0.0492	0.9050	0.0543	1.988	0.9568	Positif
Motivasi (X1)	0.3202	0.0364	8.7922	1.988	0.0001	Positif & Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	0.3483	0.0375	9.2805	1.988	0.0001	Positif & Signifikan
Disiplin Kerja (X3)	0.3070	0.0351	8.7552	1.988	0.0001	Positif & Signifikan

Sumber: Data diolah penulis (2026).

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menghasilkan persamaan:

$$Y = 0{,}0492 + 0{,}3202X1 + 0{,}3483X2 + 0{,}3070X3 + e \quad ..(i)$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mempunyai koefisien positif. Koefisien motivasi sebesar 0,3202, lingkungan kerja sebesar 0,3483, dan disiplin kerja sebesar 0,3070. Nilai koefisien lingkungan kerja merupakan yang terbesar sehingga dalam model penelitian ini lingkungan kerja mempunyai kontribusi relatif paling dominan dibandingkan dua variabel independen lainnya.

Nilai konstanta sebesar 0,0492 tidak signifikan secara statistik dengan nilai signifikansi 0,9568. Karena konstanta tidak signifikan, pembahasannya tidak perlu ditafsirkan sebagai faktor substantif yang menentukan kinerja. Fokus analisis lebih tepat diarahkan pada koefisien ketiga variabel independen yang terbukti signifikan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 8,7922 lebih besar daripada t tabel 1,988 dengan nilai signifikansi 0,0001 yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,3202 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi, dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja

dikendalikan, diikuti peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang berperan dalam membentuk kinerja karyawan PT Karya Sawit Lestari. Karyawan yang memperoleh dorongan untuk berprestasi, mendapatkan penghargaan atas hasil kerja, memiliki kesempatan berkembang, memperoleh pelatihan, serta merasakan hubungan kerja yang baik memiliki kondisi yang lebih mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa aspek-aspek tersebut justru masih dinilai rendah oleh responden. Kondisi ini memberikan makna penting terhadap hasil regresi, pengaruh motivasi yang signifikan tidak berarti tingkat motivasi karyawan sudah tinggi, melainkan menunjukkan bahwa perubahan pada motivasi memiliki hubungan yang nyata dengan perubahan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (2017) yang menempatkan motivasi sebagai daya penggerak yang mendorong kegairahan kerja dan kemauan karyawan untuk memberikan kontribusi terhadap organisasi. Perspektif Teori Dua Faktor Herzberg juga memberikan penjelasan bahwa aspek pekerjaan dan kondisi yang berkaitan dengan penghargaan, pencapaian, serta kesempatan berkembang dapat memengaruhi sikap dan dorongan karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa aspek tersebut relevan pada konteks PT Karya Sawit Lestari.

Hasil penelitian juga konsisten dengan Suryani dan Suana (2018) yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja. Temuan penelitian ini memperkuat hasil tersebut dengan menunjukkan bahwa pada lingkungan kerja perkebunan dan pengolahan kelapa sawit, motivasi tetap menjadi faktor yang berhubungan erat dengan pencapaian kinerja. Penelitian Lestari dan Wijaya (2025) yang digunakan dalam skripsi juga menunjukkan kontribusi motivasi terhadap peningkatan efisiensi operasional dan kinerja karyawan.

Secara praktis, rendahnya penilaian terhadap apresiasi, kesempatan promosi, pelatihan, dan komunikasi menunjukkan bahwa peningkatan motivasi tidak cukup dilakukan melalui pemberian insentif semata. Perusahaan perlu memperhatikan bentuk penghargaan terhadap pencapaian kerja, transparansi kesempatan pengembangan karier, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, serta komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan. Langkah tersebut menjadi semakin penting karena motivasi terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dalam model penelitian.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan variabel dengan koefisien regresi paling besar, yaitu 0,3483. Nilai t hitung sebesar 9,2805 lebih besar daripada t tabel 1,988 dan nilai signifikansi sebesar 0,0001 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

Besarnya koefisien lingkungan kerja menunjukkan bahwa dalam model penelitian ini perubahan kualitas lingkungan kerja memiliki hubungan yang paling kuat dengan perubahan kinerja dibandingkan motivasi dan disiplin kerja. Temuan tersebut relevan dengan kondisi pekerjaan pada PT Karya Sawit Lestari yang sangat bergantung pada sarana, mesin, peralatan, tata ruang, kondisi fisik, dan hubungan kerja antarpegawai.

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa seluruh indikator lingkungan kerja masih berada dalam kategori rendah. Ketersediaan fasilitas memperoleh mean 2,42, kondisi mesin dan peralatan 2,40, hubungan antarpegawai 2,41, komunikasi 2,38, kondisi fisik tempat kerja 2,38, dan tata letak ruang kerja 2,41. Artinya, lingkungan kerja yang menjadi faktor paling dominan dalam model justru merupakan aspek yang masih membutuhkan perbaikan.

Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa kinerja karyawan dalam lingkungan operasional perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh kemauan karyawan untuk bekerja, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan menyediakan kondisi kerja yang memungkinkan pekerjaan dilakukan secara aman, nyaman, dan efektif. Keterbatasan fasilitas, kondisi peralatan, kenyamanan fisik, serta tata ruang dapat meningkatkan hambatan dalam proses kerja. Hubungan kerja dan komunikasi yang belum optimal juga dapat menghambat koordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Temuan ini mendukung pandangan Sedarmayanti (2017) dan Nitisemito (2015) bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang berada di sekitar karyawan serta dapat memengaruhi kenyamanan dan pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang mendukung memungkinkan karyawan berkonsentrasi terhadap pekerjaan dan menggunakan sumber daya yang tersedia secara lebih efektif.

Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian Pratama et al. (2025) dan Ramadhan et al. (2024) sebagaimana digunakan dalam skripsi. Kedua penelitian tersebut menunjukkan pentingnya kondisi lingkungan kerja dan dukungan fasilitas dalam meningkatkan kinerja pada pekerjaan operasional. Hasil penelitian sekarang memberikan penegasan bahwa persoalan lingkungan kerja mempunyai relevansi yang kuat pada perusahaan yang aktivitasnya berkaitan dengan perkebunan dan pengolahan kelapa sawit.

Temuan mengenai dominannya lingkungan kerja memiliki implikasi manajerial yang cukup kuat. Perusahaan perlu memberikan prioritas pada pemeliharaan preventif mesin dan peralatan, perbaikan fasilitas pendukung, pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, dan penataan ruang kerja. Perbaikan juga perlu mencakup aspek nonfisik melalui komunikasi dan koordinasi yang lebih baik antarpegawai. Upaya tersebut berpotensi memberikan dampak langsung terhadap kelancaran aktivitas kerja karena lingkungan kerja terbukti menjadi variabel dengan koefisien regresi terbesar.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 8,7552 lebih besar daripada t tabel 1,988 dengan nilai signifikansi sebesar 0,0001. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,3070 menunjukkan arah pengaruh yang positif. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, penerapan SOP, penggunaan atribut kerja, serta pengawasan pimpinan merupakan bagian penting dalam menjaga kinerja karyawan. Peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan, dengan motivasi dan lingkungan kerja dikendalikan, diikuti peningkatan kinerja sebesar 0,3070 satuan dalam model regresi.

Temuan deskriptif memperlihatkan bahwa disiplin kerja karyawan masih berada dalam kategori rendah. Indikator ketegasan pimpinan memperoleh *mean* 2,35, pengawasan pimpinan 2,19, ketepatan waktu hadir 2,32, absensi atau izin 2,26, kepatuhan terhadap peraturan dan SOP 2,18, serta penggunaan seragam atau atribut kerja 2,25. Nilai terendah pada kepatuhan terhadap peraturan dan SOP menunjukkan bahwa aspek kepatuhan terhadap standar operasional masih menjadi perhatian utama.

Kondisi tersebut konsisten dengan temuan empiris dalam skripsi bahwa pengawasan langsung di lapangan belum optimal dan penggunaan atau pengembalian peralatan kerja masih ditemukan tidak teratur. Ketidakteraturan tersebut menunjukkan bahwa disiplin bukan hanya persoalan kehadiran, tetapi juga menyangkut perilaku karyawan dalam mengikuti prosedur, menjaga fasilitas, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan.

Hasil penelitian mendukung pandangan Hasibuan (2019) dan Sutrisno (2016) yang menempatkan disiplin sebagai instrumen pengendalian perilaku karyawan agar mematuhi aturan, SOP, ketepatan waktu, dan tanggung jawab pekerjaan. Disiplin yang diterapkan secara konsisten dapat membentuk pola kerja yang lebih teratur sehingga mengurangi potensi keterlambatan dan kesalahan dalam proses operasional.

Temuan penelitian juga sejalan dengan penelitian Syahputra Pratama (2022), Aisyah (2023), dan Setiawan (2023) yang digunakan dalam skripsi. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja maupun produktivitas karyawan. Hasil penelitian pada PT Karya Sawit Lestari memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa disiplin tetap memiliki pengaruh signifikan meskipun motivasi dan lingkungan kerja dimasukkan secara bersamaan ke dalam model.

Implikasi dari temuan ini adalah perlunya sistem pengawasan yang lebih konsisten dan penerapan aturan yang adil. Penguatan disiplin dapat dilakukan melalui pengawasan harian, penegakan SOP, pemberian teguran dan sanksi secara konsisten, serta peningkatan kesadaran karyawan terhadap penggunaan dan pemeliharaan fasilitas kerja. Pendekatan tersebut perlu diarahkan pada pembentukan kebiasaan kerja yang tertib, bukan hanya pemberian sanksi setelah terjadi pelanggaran.

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan

Pengujian simultan menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung sebesar 76,736 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model yang menggabungkan ketiga variabel independen mampu menjelaskan hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis keempat diterima.

Temuan simultan menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak dapat hanya dibebankan pada satu faktor. Motivasi memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai hasil kerja, lingkungan kerja menyediakan kondisi yang memungkinkan pekerjaan dilakukan secara efektif, sedangkan disiplin menjaga agar perilaku kerja tetap sesuai dengan aturan dan standar perusahaan. Ketiga faktor tersebut memiliki fungsi yang berbeda tetapi saling melengkapi dalam membentuk kinerja.

Hubungan tersebut menjadi semakin jelas jika dikaitkan dengan hasil deskriptif penelitian. Keempat variabel penelitian berada dalam kategori rendah, baik motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja maupun kinerja. Kondisi tersebut menunjukkan adanya persoalan yang bersifat multidimensional. Kinerja yang belum optimal berjalan bersamaan dengan rendahnya persepsi terhadap penghargaan dan pengembangan karier, kondisi fasilitas dan lingkungan kerja, serta pengawasan dan kepatuhan terhadap aturan. Hasil regresi kemudian membuktikan bahwa ketiga aspek tersebut secara statistik memang memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Syahputra Pratama (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan tersebut juga konsisten dengan kerangka teoritis yang digunakan dalam penelitian, yaitu bahwa motivasi berperan sebagai pendorong perilaku kerja, lingkungan kerja sebagai faktor pendukung pelaksanaan pekerjaan, dan disiplin sebagai mekanisme pengendalian perilaku karyawan.

Koefisien Determinasi dan Implikasi Model

Tabel 2. Koefisien Determinasi.

Parameter	Nilai Hasil	Persentase	Keterangan
Korelasi (R)	0.8560	85.60%	Hubungan Sangat Kuat
R Square (R2)	0.7327	73.27%	Kontribusi Seluruh Variabel
Adjusted R2	0.7231	72.31%	Kontribusi Efektif Terkoreksi

Sumber: Data diolah penulis (2026).

Nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,8560 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,7327 menunjukkan bahwa 73,27% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi ketiga variabel independen dalam model. Setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan ukuran sampel, nilai Adjusted R Square sebesar 0,7231 menunjukkan bahwa 72,31% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, sedangkan 27,69% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian.

Nilai Adjusted R Square sebesar 72,31% menunjukkan kemampuan penjelasan model yang relatif kuat. Hasil tersebut memberikan bukti bahwa ketiga faktor yang diteliti memiliki posisi penting dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan PT Karya Sawit Lestari. Pada saat yang sama, masih terdapat 27,69% variasi kinerja yang tidak dijelaskan oleh model. Ruang tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan juga dapat berkaitan dengan faktor lain yang belum dimasukkan dalam penelitian, sehingga penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang relevan dengan karakteristik industri perkebunan dan pengolahan kelapa sawit.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa persoalan kinerja di PT Karya Sawit Lestari tidak dapat dipahami hanya dari sisi individu karyawan. Lingkungan kerja muncul sebagai variabel dengan koefisien terbesar, sementara motivasi dan disiplin juga memberikan pengaruh positif dan signifikan. Kondisi empiris yang menunjukkan rendahnya seluruh variabel memberikan dasar bahwa perusahaan masih memiliki ruang perbaikan yang cukup besar. Prioritas perbaikan dapat diarahkan terlebih dahulu pada kualitas lingkungan kerja, kemudian diperkuat melalui sistem motivasi yang lebih baik dan penerapan disiplin yang konsisten.

Temuan tersebut memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja sebaiknya dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi. Perbaikan fasilitas dan kondisi kerja perlu berjalan bersamaan dengan pemberian apresiasi, kesempatan pengembangan kompetensi, komunikasi yang lebih terbuka, pengawasan yang konsisten, dan penerapan SOP. Pendekatan yang terintegrasi lebih sesuai dengan hasil penelitian karena ketiga variabel secara simultan terbukti memberikan pengaruh.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Sawit Lestari, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,3202, t hitung 8,7922, dan signifikansi 0,0001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan dorongan kerja, apresiasi, kesempatan pengembangan, pelatihan, serta hubungan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja. Kondisi motivasi karyawan dalam penelitian ini masih tergolong rendah, terutama berkaitan dengan sistem apresiasi, kejelasan pengembangan karier, dan kesempatan pelatihan.

Lingkungan kerja terbukti menjadi variabel yang memiliki koefisien regresi paling besar, yaitu 0,3483, dengan t hitung 9,2805 dan signifikansi 0,0001. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja mempunyai kontribusi relatif paling dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan motivasi dan disiplin kerja. Ketersediaan fasilitas, kondisi peralatan, kenyamanan lingkungan fisik, tata ruang, serta hubungan dan komunikasi antarpegawai menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan. Pada kondisi aktual, lingkungan kerja masih dinilai rendah oleh responden, antara lain berkaitan dengan kebisingan, keterbatasan ruang kerja, dan kondisi peralatan pendukung.

Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,3070, t hitung 8,7552, dan signifikansi 0,0001. Hasil ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan dan SOP, ketepatan waktu, pengawasan, penggunaan atribut kerja, serta keteraturan dalam menjalankan pekerjaan berperan dalam meningkatkan kinerja. Penerapan disiplin pada objek penelitian masih perlu diperkuat, terutama karena pengawasan langsung di lapangan belum optimal dan masih terdapat ketidakteraturan dalam penggunaan serta pengembalian alat kerja.

Secara simultan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 76,7364 dan signifikansi 0,0000. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,7231 menunjukkan bahwa 72,31% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 27,69% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan PT Karya Sawit Lestari membutuhkan pendekatan yang terintegrasi, tidak hanya melalui peningkatan motivasi dan disiplin, tetapi juga melalui perbaikan lingkungan kerja sebagai faktor yang menunjukkan kontribusi relatif paling besar dalam model penelitian.

DAFTAR REFERENSI

Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.

Aisyah, N. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Cabang Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen, 9*(1), 77–88.

Armstrong, M. (2018). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance* (6th ed.). Kogan Page.

Badan Pusat Statistik. (2025). *Indeks pembangunan manusia Indonesia 2025*. BPS Indonesia.

Budiasa, I. K., & Munandar, A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.

Damopolii, Y. J., Lengkong, V. P. K., & Walangitan, M. D. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA, 6*(3), 1758–1767.

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.

Erri, D., & Fajrin, A. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5*(2), 120–130.

Fauzi, A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8*(2), 101–112.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.

Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. PT RajaGrafindo Persada.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Evaluasi kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
Mardiana. (2000). *Manajemen produksi*. Badan Penerbit IPWI.
Maryati. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 4*(1), 55–63.
Moeheriono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. RajaGrafindo Persada.
Munandar, A. S. (2004). *Psikologi industri dan organisasi*. Universitas Indonesia Press.
Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
Pratama, S. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk Cabang Medan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 6*(1), 44–56.
Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Alfabeta.
Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT Refika Aditama.
Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1*(1), 59–70.
Siregar, S. (2016). *Statistika deskriptif untuk penelitian*. PT RajaGrafindo Persada.
Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
Suryani, N. K., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 7*(11), 6125–6153.
Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (Edisi kelima). PT RajaGrafindo Persada.
Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (Edisi kelima). PT RajaGrafindo Persada.