

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pamella Dua Yogyakarta

Disya Fitri Naris Wati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha, Yogyakarta

Muhammad Robi Nurwahyudi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha, Yogyakarta

DOI: <https://doi.org/10.52362/jisamar.v9i1.1724>

Abstract

This study is useful to test and determine the effect of motivation, work environment, and work discipline on employee performance Pamella Dua Yogyakarta. This research uses a method that is quantitative with a nonprobability sample sample. The population of 50 respondents who are all employees of Pamella Dua Yogyakarta. The use of samples in this study amounted to 44 respondents. Using data analysis with multiple linear regression methods. The results of the T test research explain that motivation has a positive and significant effect on the performance of Pamella Dua Yogyakarta employees, the work environment has a positive and significant effect on the performance of Pamella Dua Yogyakarta employees, and work discipline has a positive and insignificant effect on the performance of Pamella Dua Yogyakarta employees. From the F test where this study obtained the results of F count $28.904 > F$ table 2.831 with significant results of 0.05 indicates that motivation, work environment and work discipline together have an influence on employee performance Pamella Dua Yogyakarta.

Downloads



Author Biographies

Disya Fitri Naris Wati, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha, Yogyakarta

Program Studi Manajemen

Muhammad Robi Nurwahyudi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha, Yogyakarta

Program Studi Manajemen

References

- [1] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Cetakan Pe. Jakarta: Murai Kencana, 2020.
- [2] R. Andika, "Pengaruh Motivasi kerja dan persaingan kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Universitas Panca Budi Medan," vol. *Jumant*,11, pp. 189–206, 2019.
- [3] S. Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Center For. Yogyakarta, 2015.
- [4] E. P. N. Yovie Ernanda, Wandy Halim, Michael Riandy, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT.Perintis Perkasa Medan," vol. 7, pp. 7163–7173, 2024.
- [5] M. Umala, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tojo Una- Una*. Universitas Tadulako, 2017.
- [6] S. M. and N.Syafrina, "Pengaruh kompetensi Terhadap Kinerja Tinggi Ilmu Ekonomi Riau," *J. Ilm. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 15, n, no. 10.31849/jieb.v15i1.72, 2018.
- [7] M. . Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revi. Jakarta, 2016.
- [8] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke. Bandung, 2007.
- [9] S. Adam, A., Rizky Gemis, M., Arief Syahputra, P., Ahmadi, an, Edi Nurdiansyah, R., Pangestu, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Komitmen Dan Kualitas Sdm (Literature Review Metodologi Riset Bisnis)," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, pp. 516–534, 2022.
- [10] M. E. Widiana, *Variabel dan Indikator yang Mempengaruhi Komitmen dan Kinerja Organisasi Pemerintahan*. Universitas Bhayangkara Surabaya, 2015.
- [11] H. F. dan H. Khair, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu,” J. Ilm. Magister Manaj., vol. Vol 3, No., no. ISSN 2623-2634, pp. 107-119, 2020, [Online]. Available:

doi<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834%0D>

[12] P. Afandi, Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator, Zanafa Pub. Pekan baru, 2021.

[13] et al Wahjono, S., “Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT ABC,” J. Manaj., no. 6(2), pp. 117-130, 2020.

[14] S. Edy, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kecana. Jakarta, 2011.

[15] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D., Alfabeta. Bandung, 2016.

[16] Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS, Badan Pene. Semarang, 2016.

[17] I. Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta, Universita. Yogyakarta, 2012.

[18] I. Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19, Badan Pene. Semarang, 2011.

 PDF

Published

2025-02-10

How to Cite

WATI, Disya Fitri Naris; NURWAHYUDI, Muhammad Robi. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pamella Dua Yogyakarta. **Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research**, [S.l.], v. 9, n. 1, p. 403-413, feb. 2025. ISSN 2598-8719. Available at:

<<https://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar/article/view/1724>>. Date accessed: 13 feb. 2025. doi:

<https://doi.org/10.52362/jisamar.v9i1.1724>.

Citation Formats

[ABNT](#)

[APA](#)

[BibTeX](#)

[CBE](#)

[EndNote - EndNote format \(Macintosh & Windows\)](#)

[MLA](#)

[ProCite - RIS format \(Macintosh & Windows\)](#)

[RefWorks](#)

[Reference Manager - RIS format \(Windows only\)](#)

[Turabian](#)

Issue

[Vol 9 No 1 \(2025\): JISAMAR \(December-February 2025\) in Press](#)

Section

Articles



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research

SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INFORMATIKA DAN KOMPUTER JAYAKARTA P-ISSN : 25988700 E-ISSN : 25988719

4.88186

Impact Factor

1655

Google Citations

Sinta 5

Current Accreditation

Cited by Google Scholar

	Semua	Sejak 2017
Kutipan	1657	1646
indeks-h	15	15
indeks-i10	21	21

Journal Cited By Google Scholar (SINTA)

	All	Since 2017
Citation	1655	1644
h-index	15	15
i10-index	21	21

Supervised Member by:



INTERNATIONAL STANDAR SERIAL NUMBER CENTER



ACCREDITED GRADE 5 (S5)

[SK TERAKREDITASI PERINGKAT 5 \(2018-2022\)](#)

KEPUTUSAN MENTERI RISET DAN TEKNOLOGI/KEPALA BADAN RISET DAN INOVASI NASIONAL REPUBLIK INDONESIA, **NOMOR 85/M/KPT/2020** TENTANG PERINGKAT AKREDITASI JURNAL ILMIAH PERIODE I TAHUN 2020. JOURNAL OF INFORMATION SYSTEM, APPLIED, MANAGEMENT, ACCOUNTING AND RESEARCH, PERINGKAT 5 (SINTA 5), TERHITUNG VOLUME 2 NOMOR 1 (2018), DITETAPKAN DI JAKARTA, PADA TANGGAL 1 APRIL 2020.

[SK TERAKREDITASI PERINGKAT 5 \(2022-2026\)](#)

KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL PENDIDIKAN TINGGI, RISET DAN TEKNOLOGI. KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI REPUBLIK INDONESIA, NOMOR : 79/E/KPT/2023 TENTANG PERINGKAT AKREDITASI JURNAL ILMIAH PERIODE I TAHUN 2023, BERLAKU SEJAK VOLOME 1 NOMOR 1 TAHUN 2021 SAMPAI DENGAN VOLUME 5 NOMOR 2 TAHUN 2025. TERAKREDITASI PERINGKAT 5 (SINTA 5).



KEPUTUSAN KETUA SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INFORMATIKA DAN KOMPUTER JAYAKARTA Nomor : 104/KT/STMIK-J/IX/2024 Ditetapkan di Jakarta, 7 September 2024. Tentang PENGANGKATAN SUSUNAN DEWAN REDAKSI & REVIEWER/PUBLIKASI JISAMAR (JOURNAL OF INFORMATION SYSTEM, APPLIED, MANAGEMENT, ACCOUNTING AND RESEARCH) ISSN : 2598-8700 (CETAK) DAN ISSN : 2598-8719 (ELEKTRONIK)

TOOLS :

Silahkan Ceck Plagiasi atau Kemiripan Isi Naskah/Artikel Jurnal Penulis dengan Menggunakan **Software** dibawah ini !

**Contac and Chating by WhatsApp****Sertifikat Akreditasi JISAMAR 2022-2026 (Baru)**



:: Journal Detail ::

[Publication Frequency](#)
[Open Access Policy](#)
[Focus and Scope](#)
[Online Submissions](#)
[Author Guidelines](#)
[Review Guidelines](#)
[Peer Reviewer](#)
[Publication Ethics](#)
[Publication Fees](#)

CALL FOR PAPERS

Vol. 8 No.4 (2024) diterbitkan, November 2024 (Open Submission)

Vol. 9 No.1 (2025) diterbitkan, Februari 2025 (Open Submission)

Vol. 9 No.2 (2025) diterbitkan, Mei 2025 (Open Submission)

Vol. 9 No.3 (2023) diterbitkan, Agustus 2024 (Open Submission)

REFERENCES & TOOLS





Silahkan [download](#) template JISAMAR dibawah ini !



JOURNAL INDEXED BY :



PKP|INDEX



Library Repository
IOS PERPUSNAS RI



:: Statistik ::

00521367



[View My Stats](#)

::: ISSN :::

e-ISSN: 2598-8719 (Online)

p-ISSN: 2598-8700 (Print)



Information

[For Readers](#)

[For Authors](#)

[For Librarians](#)

powered by OJS | Open Journal Systems

LP3M | Lembaga Pengembangan, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat



JISAMAR This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#).

Penerbit (Publisher) : Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Jayakarta, Jakarta. Website Jurnal

: journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar JISAMAR (Journal of Information System, Applied, Management,

Accounting and Research) [e-ISSN: 2598-8719 \(Online\)](#), [p-ISSN: 2598-8700 \(Printed\)](#). email: jisamar2017@gmail.com, jisamar@jayakarta.ac.id

Current Archives About ▼

[Home](#) / [Archives](#) / Vol 9 No 1 (2025): JISAMAR (December-February 2025) in Press

DOI: <https://doi.org/10.52362/jisamar.v9i1>

Published: 2025-02-28

Articles

[Analisa Cash Ratio pada Perusahaan Manufaktur Bidang Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bei Tahun 2019 – 2023](#)

Hasanudin Hasanudin

1-14



[Audit Sistem Informasi Pembelian Barang Pt Bumi Indah Saranamedis Menggunakan Framework Cobit 5 Domain Mea](#)

Linda Anjar Winanti, Nurmalasari Nurmalasari

15-23



[Optimalisasi Manajemen Risiko Teknologi Informasi Menggunakan Framework ISO 31000 di Era Digital](#)

Muhammad Rifqi Naufal Irsyad, Ilham Ilham

24-41



[Pengaruh Flash Sale, Gratis Ongkos Kirim dan Live Streaming terhadap Keputusan Pembelian \(Studi pada Pengguna TikTokShop di Kabupaten Lamongan\)](#)

Afifatul Aprilia Yani Solekhah, Muhammad Sul-ton
42-53

 PDF

Analisis pengaruh investasi swasta, Belanja modal, dan upah minimum kota (UMK) terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Bandar Lampung dalam perspektif Ekonomi Islam

Hana Zalfa Salsabila, Is Susanto, Taufiqur Rahman
54-73

 PDF

Hubungan Kinerja Keuangan (Car, Npl, Nim Dan Bopo) dengan Harga Saham Bank Digital di BEI Selama Pandemi dan Pemulihan Ekonomi (2020-2023)

Aditya Burhan
74-83

 PDF

Pengaruh Pemahaman Akuntansi, Sistem Informasi Akuntansi, Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Pada UMKM Bidang Kuliner di Kota Bandung)

Egy Pratama, Astrin Kusumawardani, Listri Herlina
84-99

 PDF

Pengaruh Kualitas Produk Dan Online Customer Revie Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada E-Commerce Tokopedia

Azmi Agriawan, Palupi Permata Rahmi, Ridlwan Muttaqin
100-112

 PDF

Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Trust Melalui Kepuasan Nasabah Di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk KCP Buah Batu Bandung

Putri Jasmine Aprilia Setyawan, Palupi Permata Rahmi
113-131

 PDF

Analisis Tren Penggunaan UGC di Indonesia dan Dampaknya Terhadap Strategi Pemasaran Bisnis

Liestyaningrum Rahmadhani Wisnu Putri
132-141

 PDF

Pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemadaman Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Bandung

Resti Masripah, Palupi Permata Rahmi

142-155



Pengaruh Online Customer Review dan Online Customer Rating Terhadap Keputusan Pembelian (Studi pada Two Way Cake Pixy di Tiktok Shop)

Dyah Anjarsari, Palupi Permata Rahmi

156-169



Pengaruh Brand Image, Harga Dan Promosi Penjualan Terhadap Minat Beli Di Transmart

Romie Giri Ginanjar Sumarwan, Listri Herlina

170-186



Pengaruh Financial Stability dan Nature of Industry terhadap Financial Statement Fraud

Aulia Shafa Nur Fadhilah, Ferdiansyah Ritonga

187-197



Pengaruh Platform Jual Beli Online Terhadap Perilaku Konsumen Pada Perawat Rumah Sakit Bhayangkara Setukpa Polri

Nurhaeni Sikki, Devi Indriyani, Wawat Suwartika, Fajar Maulana, Khoirul Solihin, M Dani Suarman, Angga Tri Adi Putra, I Sildani Kristi

198-203



Antusiasme Netizen Indonesia Sebagai Endorsement Alami PSSI Dalam Menarik Minat Pemain Naturalisasi Bergabung Dalam Timnas Indonesia

Fitrah Agustian, Nurhaeni Sikki, Muhammad Ilham, Risa Sulistiana, Rony Rikus Missa, Andi Aulya Rizki, Alisiah Rezky Ariyani

204-219



Pengaruh kualitas pelayanan, kualitas produk dan harga Terhadap kepuasan pelanggan air minum isi ulang "Biru" di Villa Mutiara Gading Bekasi

Dwi Listyowati, M. Rifky Ika Nanda, Rudi Hedianton Saragih, Oktavia Marpaung, Frisca L. Siagian

220-230

[PDF](#)

Pengaruh kepuasan konsumen dan nilai utilitarian terhadap niat beli ulang melalui booking online (study kasus pada platform tiket.com)

Ni Luh Gde Sari Dewi Astuti

231-241

[PDF](#)

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembalian Kredit Dengan Pendekatan Penelitian Lapangan Analysis Factors Influencing Loan Returnwith A Field Research Approach

Dewa Ayu Oki Astarini, Ikang Murapi, Yusifa Pascayanti, Hairil Fahrurrohmi

242-251

[PDF](#)

Pengaruh Debt To Equity Ratio (DER), Return On Assets (ROA) dan Return On Equity (ROE) terhadap harga saham pada perusahaan perbankan di Bursa Efek Indonesia periode 2016-2023

Eka Senjaya, Riyandi Nur Sumawidjaja

252-263

[PDF](#)

Pergantian Auditor, Independensi Auditor, Dan Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Kota Bandung

Yusup Effendi, Astrin Kusumawardani, Listri Herlina

264-276

[PDF](#)

Peran Guru Dalam Meningkatkan Mutu Kegiatan Belajar Mengajar di Era Sistem Informasi pada Boarding School Tri Sukses Generus Kota Balikpapan

Budi Muhaeni, Haryani Yuliwulansih, Vindy Nugraha Siampa, Reski Utami, Febrina Gladys, Astri Avianti, Hanameyra Pratiwi, Dea Nabila, Nurhaeni Sikki

277-281

[PDF](#)

RELEVANSI LEARNING AGILITY KARYAWAN DI DUNIA KERJA

Sagung Agung Diah Pradnya Handayani, I Wayan Gede Supartha, Agoes Ganesha Rahyuda, Ida Bagus Ketut Surya

282-289

[PDF](#)

OPTIMASI PENCARIAN RUTE TERPENDEK MENGGUNAKAN ALGORITMA DIJKSTRA

Merry Andini, Rahil Urwa Kultsum, M. Hafizh Rafi Raihan, Sri Lestari
290-302

 PDF

MEMETAKAN LANSKAP PENGETAHUAN: ANALISIS BIBLIOMETRIK TENTANG KETAHANAN KEUANGAN PADA UMKM

Ika Faiqotul Himmah, Indrawati Yuhertiana
303-311

 PDF

Strategi Peningkatan Daya Saing PT Borneo Alumina Indonesia pada Bidang Industri Alumina Refinery di Indonesia

Nurhaeni Sikki, Triandi Kuseno, Sandra Tiara Wijaya, Sebastiao Barreto De Carvalho Soares, Syarif Azwar Hidayat, Yusuf Taliudin, Endi Sahrial
312-323

 PDF

Optimalisasi Pengadaan Dan Pemeliharaan Alat Kesehatan Untuk Meningkatkan Pelayanan Di Rsud Pagelaran Kabupaten Cianjur

Nurhaeni Sikki, Sasinta Bela Nahuri, De Luh Pratiwi Angganing Lestari, Widiyah Darmawan, Muhammad Iqbal Assegaf, Riska Fitriani Zenab Fansari, Aulia Salsabila Putri, Made Sabda Adi Wibawa, Nike Puspita
324-334

 PDF

STRATEGI UNTUK MERAHAI KEUNGGULAN KOMPETITIF DALAM E-BUSINESS: STUDI KASUS PADA META

Nurhaeni Sikki, Desi Mayang Sari, Anugera Septidwi Putri, Eddi Supriadi, Maman Nurjaman, Indah Haerunnisa, Muhammad Lutfi Firmansyah, Wagino Wagino, Silvy Dwi Wahyuni
335-346

 PDF

PENGARUH BRAND AWARENESS DAN ONLINE CUSTOMER REVIEW TERHADAP MINAT BELI BRAND SKINTIFIC PADA MAHASISWI PASCASARJANA UNIVERSITAS SANGGA BUANA YPKP BANDUNG ANGKATAN 2024/2025

Andri Kusmayadi Rachmat, Dea Amanda, Melani Tri Astuti, Mochamad Zibran Haykal Ramadhan, Nadia Sarah Shabrina, Neneng Trisna Yanti, Puji Lestari Hasibuan, Nurhaeni Sikki
347-358

Perancangan Architecture Enterprise Pada Departemen Pemasaran Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional

Eko Haryanto, Ficky Prasetya, Debi Mustopa, Nurmalasari Nurmalasari
359-375

 PDF

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GELINDO GARMENTAMA PADA DEPARTEMEN QC

Jimjim Jerisna, Riyandi Nur Sumawidjaja

376-385

 PDF

Analisis Customer Relationship Management Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pelanggan Pada Toko Sukaroti

Mardhalia Saitakela

386-395

 PDF

DAMPAK PAJAK KARBON TERHADAP INDUSTRI DAN LINGKUNGAN: TINJAUAN DARI PERSPEKTIF EKONOMI DAN EKOLOGI

Adrian Adrian, Made Putri Ariasih, Riyanto Wujarso

396-402

 PDF

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pamela Dua Yogyakarta

Disya Fitri Naris Wati, Muhammad Robi Nurwahyudi

403-413

 PDF

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KEPUTUSAN KONSUMEN TERHADAP PEMBELIAN KULINER/MAKANAN SEHAT DI KALANGAN MAHASISWA UNIVERSITAS "XY"

Dwi Aprillita, Elly Ingkiriwang, Ryani Dhyan Parashakti

414-421

 PDF

VALUE INCREMENT OF MINING COMPANIES THROUGH CORPORATE SUSTAINABILITY AND LEVERAGE

Herry Wira Wibawa

422-432

 PDF

PENGARUH STRATEGI PEMASARAN, E-COMMERCE, PEMAHAMAN AKUNTANSI, PENGALAMAN USAHA, DAN KREATIVITAS, TERHADAP PENINGKATAN PENDAPATAN UMKM (SURVEY PADA

UMKM DI KOTA KUPANG)

Suryaningsi .Suryaningsi, Fauziah Lamaya, Fadlul Kiraman, Afra Asmici Dian
433-450

 PDF
BISNIS MODEL PADA PT. PLN (PERSERO) P3B JAWA BALI

Kuncoro Wibowo
451-463

 PDF
**Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research**

SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INFORMATIKA DAN KOMPUTER JAYAKARTA P-ISSN : 25988700 E-
ISSN : 25988719

4.88186

Impact Factor

1655

Google Citations

Sinta 5

Current Accreditation

Cited by Google Scholar

	Semua	Sejak 2017
Kutipan	1657	1646
indeks-h	15	15
indeks-i10	21	21

Journal Cited By Google Scholar (SINTA)

	All	Since 2017
Citation	1655	1644
h-index	15	15
i10-index	21	21

Supervised Member by:



INTERNATIONAL STANDAR SERIAL NUMBER CENTER



ACCREDITED GRADE 5 (S5)

[SK TERAKREDITASI PERINGKAT 5 \(2018-2022\)](#)

KEPUTUSAN MENTERI RISET DAN TEKNOLOGI/KEPALA BADAN RISET DAN INOVASI NASIONAL REPUBLIK INDONESIA, **NOMOR 85/M/KPT/2020** TENTANG PERINGKAT AKREDITASI JURNAL ILMIAH PERIODE I TAHUN 2020. JOURNAL OF INFORMATION SYSTEM, APPLIED, MANAGEMENT, ACCOUNTING AND RESEARCH, PERINGKAT 5 (SINTA 5), TERHITUNG VOLUME 2 NOMOR 1 (2018), DITETAPKAN DI JAKARTA, PADA TANGGAL 1 APRIL 2020.

[SK TERAKREDITASI PERINGKAT 5 \(2022-2026\)](#)

KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL PENDIDIKAN TINGGI, RISET DAN TEKNOLOGI. KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI REPUBLIK INDONESIA, NOMOR : 79/E/KPT/2023 TENTANG PERINGKAT AKREDITASI JURNAL ILMIAH PERIODE I TAHUN 2023, BERLAKU SEJAK VOLOME 1 NOMOR 1 TAHUN 2021 SAMPAI DENGAN VOLUME 5 NOMOR 2 TAHUN 2025. TERAKREDITASI PERINGKAT 5 (SINTA 5).



[KEPUTUSAN KETUA SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INFORMATIKA DAN KOMPUTER JAYAKARTA Nomor : 104/KT/STMIK-J/IX/2024](#) Ditetapkan di Jakarta, 7 September 2024. Tentang [PENGANGKATAN SUSUNAN DEWAN REDAKSI & REVIEWER/PUBLIKASI JISAMAR \(JOURNAL OF](#)

TOOLS :

Silahkan Ceck Plagiasi atau Kemiripan Isi Naskah/Artikel Jurnal Penulis dengan Menggunakan **Software** dibawah ini !



Contac and Chating by WhatsApp



Sertifikat Akreditasi JISAMAR 2022-2026 (Baru)



:: Journal Detail ::

[Publication Frequency](#)
[Open Access Policy](#)
[Focus and Scope](#)
[Online Submissions](#)
[Author Guidelines](#)
[Review Guidelines](#)
[Peer Reviewer](#)
[Publication Ethics](#)
[Publication Fees](#)

CALL FOR PAPERS

Vol. 8 No.4 (2024) diterbitkan, November 2024 (Open Submission)

Vol. 9 No.1 (2025) diterbitkan, Februari 2025 (Open Submission)

Vol. 9 No.2 (2025) diterbitkan, Mei 2025 (Open Submission)

Vol. 9 No.3 (2023) diterbitkan, Agustus 2024 (Open Submission)

REFERENCES & TOOLS





Silahkan [download](#) template JISAMAR dibawah ini !



JOURNAL INDEXED BY :



PKP|INDEX



OPEN  ACCESS



Library Repository
IOS PERPUSNAS RI



:: Statistik ::

00521372

[View My Stats](#)

:: ISSN ::

e-ISSN: 2598-8719 (Online)

p-ISSN: 2598-8700 (Print)



Information

[For Readers](#)[For Authors](#)[For Librarians](#)

powered by OJS | Open Journal Systems

LP3M | Lembaga Pengembangan, Penelitian
dan Pengabdian Masyarakat

JISAMAR This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#).

Penerbit (Publisher) : Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Jayakarta, Jakarta. Website Jurnal

: journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar JISAMAR (Journal of Information System, Applied, Management,

Accounting and Research) [e-ISSN: 2598-8719 \(Online\)](#), [p-ISSN: 2598-8700 \(Printed\)](#). email: jisamar2017@gmail.com, jisamar@jayakarta.ac.id

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PAMELLA DUA YOGYAKARTA

Disya Fitri Naris Wati ¹,
Muhammad Robi Nurwahyudi,SE.MM ²

Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha, Yogyakarta

disyafitri12@gmail.com, mrobi@stieww.ac.id

Received: 2024-12-20. **Revised:** 2024-02-05. **Accepted:** 2025-02-08. **Issue Period:** Vol.9 No.1 (2025), Pp. 403-413

ABSTRAK: Pada penelitian ini berguna menguji dan mengetahui Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pamella Dua Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan cara yaitu kuantitatif dengan sampel nonprobability sampel. Jumlah populasi sebanyak 50 responden yang merupakan semua karyawan pamella Dua Yogyakarta. Penggunaan sampel pada penelitian ini berjumlah 44 responden. Menggunakan analisis data dengan metode regresi linear berganda. Data diolah dengan bantuan program SPSS (Statistical Product Solution) *version* 25. Hasil penelitian uji T menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pamella Dua Yogyakarta, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pamella Dua Yogyakarta, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pamella Dua Yogyakarta. Dari uji F dimana penelitian ini memperoleh hasil $F_{hitung} 28.904 > F_{tabel} 2,831$ dengan signifikan hasil 0,05 menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Pamella Dua Yogyakarta.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT: *This study is useful to test and determine the effect of motivation, work environment, and work discipline on employee performance Pamella Dua Yogyakarta. This research uses a method that is quantitative with a nonprobability sample sample. The population of 50 respondents who are all employees of Pamella Dua Yogyakarta. The use of samples in this study amounted to 44 respondents. Using data analysis with multiple linear regression methods. The results of the T test research explain that motivation has a positive and significant effect on the performance of Pamella Dua Yogyakarta employees, the work environment has a positive and significant effect on the performance of Pamella Dua Yogyakarta employees, and work discipline has a positive and insignificant effect on the performance of Pamella Dua Yogyakarta employees. From the F test where this study obtained the results of F count $28.904 > F$ table 2.831 with significant results of 0.05 indicates that motivation, work environment and work*



discipline together have an influence on employee performance Pamella Dua Yogyakarta.

Keywords: *Motivation, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Semakin banyaknya persaingan dalam sebuah usaha dalam suatu sumber daya manusia harus ada peningkatan untuk menghasilkan kualitas, perusahaan yang dituntut untuk berguna memenuhi hal tersebut . Sumber daya manusia adalah sesuatu yang paling utama dapat dijadikan asset bagi perusahaan dalam menjalankan sebuah organisasi. Dengan ini sebuah usaha sangat penting ada sumber daya manusia yang sudah memiliki keahlian khusus sehingga dapat menjalankan tugas dengan sebaik mungkin. Tidak bisa dipungkiri bahwa ketergantungan perusahaan untuk mendapatkan hasil kinerja yang memuaskan terdapat pada diri mereka yang memiliki sehingga bisa mempertahankan diri mereka tersebut dalam sebuah usaha yang telah dijalankan dengan hasil kinerja yang sesuai tujuan dan harapan.

Kinerja adalah suatu hal tentang pencapaian hasil kerja dari seorang karyawan dalam beberapa periode yang membandingkan sebuah target yang sudah ditentukan [1]. Maka hal tersebut dibutuhkan pemberian motivasi kerja pada karyawan. Motivasi adalah sebuah tindakan pendorong dan membantu karyawan dalam melakukan sesuatu tindakan yang membawa Karyawan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga akan menghasilkan hasil yang optimal bagi perusahaan [2]. Dalam hal ini motivasi tidak cukup untuk meningkatkan kinerja jika tidak di dukung adanya lingkungan kerja yang nyaman yang dapat diperhatikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja adalah sebuah tempat untuk bekerja yang dipergunakan karyawan dalam melakukan berbagai kegiatan dan berkaitan dengan tugas yang diberikan sehingga dapat mempengaruhi dirinya dan disekitar tempat bekerja [3]. Disiplin kerja adalah sikap yang berasal dari seseorang dan kemampuan dalam mematuhi aturan yang ada sesuai ketepatan waktu. menunda-nunda pekerjaan dengan tepat waktu .

Pamella Dua Yogyakarta adalah salah satu swalayan yang sukses dibangun yang berada di daerah kota Yogyakarta tepatnya di Jalan Pandeyan. Pamella ini juga sudah memiliki banyak cabang yang tersebar di Yogyakarta yang semuanya menjual produk yang sama untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Karyawan swalayan yang melayani dalam proses penjualan dinamakan dengan SPG (*Sales promotion girl*). Berdasarkan pengamatan yang dilakukan terdapat beberapa masalah, dimana SPG pada Pamella Dua Yogyakarta ini rata- rata berusia lanjut dan masih betah bekerja selama puluhan tahun yang mampu dituntut agar dapat membuat motivasi pada diri mereka untuk bersemangat dalam bekerja, mampu untuk bekerja sama dalam suatu tempat pekerjaan dan menyesuaikan dengan keadaan lingkungan yang ada seperti penggunaan peralatan dalam bekerja, penyesuaian hubungan rekan kerja, kesesuaian kenyamanan dalam bekerja guna sebagai acuan bagi cabang Pamela dalam meningkatkan kinerja. Hal ini masih ada permasalahan yaitu terkait dengan karyawan yang datang tidak tepat waktu yang dapat berpengaruh pada kinerja.

II TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut [4] kinerja adalah hasil dari seseorang terhadap tugas yang telah diberikan sesuai dengan pembagian pekerjaan, dan nantinya akan ada pengawasan oleh pihak yang sudah ditentukan. Dalam kinerja akan terlihat profesionalisme masing-masing individu untuk dapat memberikan hasil kerja yang baik. Menurut [5] kinerja adalah Peran dan hasil yang dapat diberikan sesuai dengan kemampuan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Menurut [6] Indikator kinerja yaitu :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Hubungan antar karyawan
4. Jangka waktu



Motivasi

Menurut [7] Motivasi adalah sebuah tindakan yang dilakukan dalam bekerja berupa semangat atau dorongan. Menurut [8] motivasi adalah segala keadaan atau kekuatan yang ada sebagai penggerak karyawan yang akan muncul dari diri sendiri yang terarah dan menuju demi pencapaian hasil dari sebuah perencanaan yang di buat oleh perusahaan itu sendiri.

Menurut [9] adapun indikator motivasi kerja adalah :

1. Hubungan Kerja
2. Supervisi
3. Keberhasilan
4. Tanggung jawab

Lingkungan Kerja

Menurut [10] Lingkungan kerja adalah hal mengenai karyawan yang terjadi sehingga berpengaruh pada diri sendiri yang berakibat dapat menjalankan tugas yang diberikan oleh karyawan dalam bentuk langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja adalah hal mengenai sesuatu berhubungan dengan sosial, psikis, dan psikologis di dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya.

Menurut [11] indikator lingkungan kerja adalah :

1. Fasilitas
2. Hubungan Kerja
3. Kenyamanan
4. Kerapihan

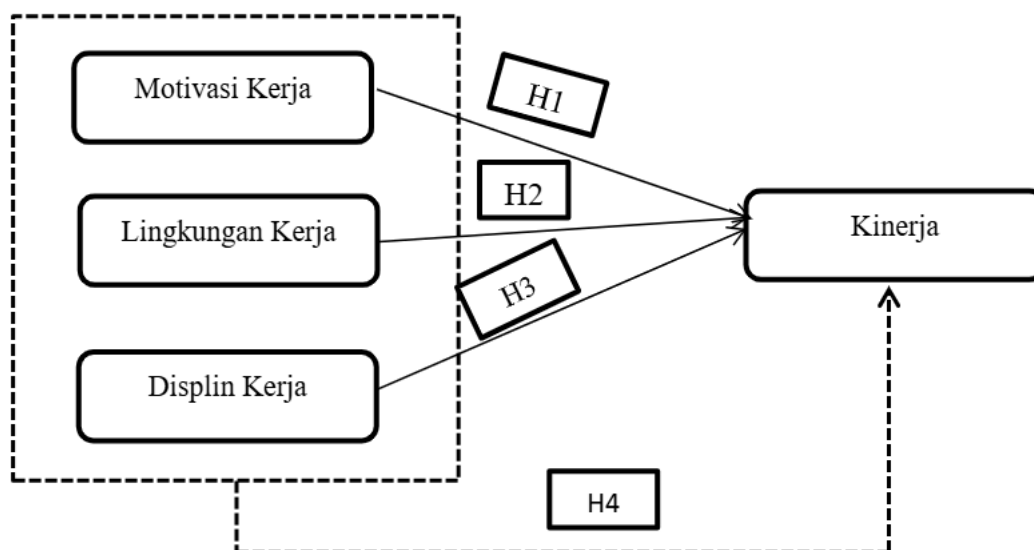
Disiplin Kerja

Menurut [12] disiplin kerja adalah segala yang berhubungan dengan perusahaan dalam bentuk aturan ataupun yang ditetapkan oleh suatu organisasi agar dapat ditaati sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan sehingga semua sikap akan terbentuk dan memunculkan nilai ketaatan dan ketertiban. Menurut [13] disiplin adalah kegiatan sebagai penerapan standar organisasi.

Menurut Singodimejo dalam [14] adapun Indikator disiplin kerja yaitu :

1. Tata tertib waktu
2. Aturan perusahaan
3. Aturan perilaku
4. Aturan perusahaan

Kerangka Koseptual



Gambar 1 Kerangka Konspetual

Hipotesis

1. Motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pamela Dua Yogyakarta.
2. Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pamela Dua Yogyakarta.
3. Disiplin diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pamela Dua Yogyakarta.
4. Motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja diduga bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pamela Dua Yogyakarta.

III Metode

Pada metode ini menggunakan jenis kuantitatif, kuantitatif yaitu sebuah cara yang menggunakan metode yang biasa dengan cara filsafat *postpositiveme*. Penelitian ini berguna untuk meneliti pada objek yang dijadikan secara gabungan dari teknik pengumpulan data, pada analisis data ini memiliki sifat kualitatif dan induktif, kuantitatif lebih mengutamakan pada generalisasi [15]. Hasil penelitian menggunakan program *statistical program and service solution for windows version 25* atau bisa disebut SPSS.

POPULASI DAN SAMPEL

Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 50 karyawan Pamela Dua Yogyakarta. Pada penelitian tersebut telah menggunakan cara non-probability yang memakai cara purposive sampling. Dengan diambilnya jumlah populasi pada penelitian ini yang akan diterima sebagai target dari jumlah populasi 44 sampel responden karyawan Pamela Dua Yogyakarta.

PENGUMPULAN DATA

Hal ini pada teknik pengumpulan data menggunakan dengan penelitian lapangan, dengan penggunaan dua strategi yaitu menggunakan cara langsung terjun ke dalam objek penelitian atau membuat sebuah catatan pertanyaan yang nantinya pertanyaan tersebut akan disampaikan secara tertulis melalui kuesioner angket dengan membagikan kertas berupa pertanyaan tertulis yang dibagikan pada salah satu karyawan Pamela Dua Yogyakarta supaya karyawan tersebut dapat menyebarkan ke karyawan lainnya.

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Pada tahap ini dilakukan sebuah uji dengan menggunakan cara sebagai berikut :

1. Pada uji ini akan dibagikan kuesioner sebanyak 44 responden pada karyawan Pamela Dua Yogyakarta, yang kemudian hasilnya akan ditentukan melalui jumlah skor yang telah ditetapkan sesuai dengan variable yang ada.
2. Selanjutnya uji ini akan dilihat dari nilai signifikan dalam pengujian pada uji validitas diselesaikan dengan menggunakan signifikan 5% pada r tabel yang telah diketahui. Pada kuisisioner dapat dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan sebuah pertanyaan pada kuesioner tersebut [16]. dengan ini dilihat dasar yang diambil dengan keputusan yaitu : Jika dikatakan valid apabila $r_{hitung} \geq r_{table}$, Jika dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{table}$.

Uji Reliabilitas

Dalam pengujian yang akan dilakukan teknik uji reliabilitas dengan cara cronbach Alpha (α). Dapat disimpulkan reliable jika pada pemberian pada cronbach alpha > 0.60. Sedangkan apabila cronbach alpha < 0,60 maka dinyatakan tidak reliable.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai pengujian atas model apabila dalam regresi, yang mana dalam variabel residua / pengganggu mempunyai tingkat distribusi yang normal [17].

Uji Multikolonieritas



Pada uji ini berguna sebagai pengujian apakah dari model regresi yang menemukan adanya kolerasi yang berhubungan dengan antar variabel bebas yang signifikan [18]. Dengan begitu dalam model regresi dapat terindikasi ada atau tidaknya multikolonieritas dikatakan suatu toleransi dari nilai terjadi $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka tidak adanya multikolonieritas, tetapi jika dari toleransi dari nilai terjadi $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 maka adanya multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian tersebut berfungsi sebagai dilakukannya apabila dalam sebuah bentuk ditemukan ketidaksamaan residual dan varian sebuah model regresi dalam sebuah pengamatan ke pengamatan lainnya. Sebuah penelitian menggunakan cara untuk melihat adanya heterokedastisitas dengan uji gletser yang mana adanya mereges suatu nilai residual terhadap varaibel independen. Dalam penelitian ini pngambilan keputusan yaitu : Jika signifikan nilai $>$ dari 0,5, maka dapat dikatakan tidak ada heterokedastisitas dalam sebuah model regresi, tetapi dapat dikatakan ada gejala heterokedastisitas, jika signifikan nilai $<$ dari 0,05.

UJI HIPOTESIS

Uji T

Pengujian pada uji T dipergunakan sebagai penglihatan apabila ada pengaruh terhadap faktor yang mempengaruhi variabel bebas secara parsial apakah dapat diakui ataupun ditolak sehingga dapat diselesaikan pada signifikan 5% atau 0,05 dengan menggunakan cara perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} dalam keadaan : apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Uji F

Uji F dipergunakan sebagai penglihatan apakah penilaian sebuah faktor otonom dari arti koefisien yang terdapat pada variabel dependen bisa bekerja bersama-sama. Hal ini harus memastikan bagaimana dapat terselesaikan dengan membandingkan untuk spekulasi yang diakui atau ditolak dengan cara : nilai F_{hitung} dan F_{tabel} pada signifikan 5% atau 0,05 dengan keadaan yaitu : apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, sedangkan apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai mengukur keadaan hubungan yang terdiri antara dua variabel atau lebih (Ghozali, 2012). Sehingga memperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

a = Konstanta

b1 = Motivasi

b2 = Lingkungan kerja

b3 = Disiplin kerja

e = Error/ tingkat kesalahan yang dapat ditolerir

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Displin Kerja

KOEFISIEN DETERMINASI(R²)

Koefisiensi determinasi adalah pengukuran dapat mengetahui presentase pengaruh variabel independen dan varaiabel dependen. Rumus yang digunakan adalah :

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$



IV Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Koefisien Korelasi (r hitung)	R tabel	Keterangan
MOTIVASI (X1)			
Indikator X1.1	0.484	0,2973	VALID
Indikator X1.2	0.671	0,2973	VALID
Indikator X1.3	0.794	0,2973	VALID
Indikator X1.4	0.797	0,2973	VALID
Indikator X1.5	0.451	0,2973	VALID
LINGKUNGAN KERJA (X2)			
Indikator X2.1	0.945	0,2973	VALID
Indikator X2.2	0.930	0,2973	VALID
Indikator X2.3	0.669	0,2973	VALID
Indikator X2.4	0.868	0,2973	VALID
Indikator X2.5	0.791	0,2973	VALID
DISIPLIN KERJA (X3)			
Indikator X3.1	0.769	0,2973	VALID
Indikator X3.2	0.791	0,2973	VALID
Indikator X3.3	0.889	0,2973	VALID
Indikator X3.4	0.688	0,2973	VALID
Indikator X3.5	0.822	0,2973	VALID
KINERJA KARYAWAN (Y)			
Indikator Y1	0.831	0,2973	VALID
Indikator Y2	0.837	0,2973	VALID
Indikator Y3	0.901	0,2973	VALID
Indikator Y4	0.825	0,2973	VALID
Indikator Y5	0.829	0,2973	VALID

Sumber : Data Primer, 2024

Dalam uji validitas diselesaikan dengan r tabel yaitu $(df) = 44 - 2 = 42$ (0,2973) menggunakan taraf signifikan $r_{tabel} = 0,05$ atau 5%. Sedangkan hasil dari r_{hitung} dihasilkan pada kolom *Corrected Item Total Correlation* yang dilihat dari pengolahan data SPSS *Reliability analysis*. Berdasarkan tabel diatas pada nomer tabel 1 pada uji diatas menunjukan seluruh uji dikatakan valid dan layak digunakan dalam instrument penelitian karena pada korelasi pada koefisien r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka dapat dinyatakan pada kuesioner ini melalui seluruh pernyataan *valid* dan layak sehingga dapat digunakan dalam instrument penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas



DOI: 10.52362/jisamar.v9i1.1724

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	0.656	Reliable
Lingkungan Kerja	0.884	Reliable
Disiplin Kerja	0.853	Reliable
Kinerja Karyawan	0.898	Reliable

Sumber : Data Primer 2024

Pada hasil diatas pada tabel 2 menunjukan semua uji dari penelitian ini terhadap variabel menunjukan hasil dari *cronbach alpha* > dari 0,60 maka hal ini digunakan untuk semua pengukuran mengenai kuesioner pada yang hasilnya dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.58721684
Most Extreme Differences	Absolute		.167
	Positive		.090
	Negative		-.167
Test Statistic			.167
Asymp. Sig. (2-tailed)			.003 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.152 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.143
		Upper Bound	.161
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber : Data Primer 2024

Pada tabel 3 diatas One Sample Kolomogorov-Smirnov Test dengan menggunakan pendekatan monte carlo dengan uji normalitas diatas menghasilkan semua variabel memiliki nilai signifikan > 0,05 pada (0,152>0,05), dengan ini maka dalam penelitin telah berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolonieritas



DOI: 10.52362/jisamar.v9i1.1724

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0.997	1.003	Non Multikolonieritas
Lingkungan Kerja	0.206	4.856	Non Multikolonieritas
Disiplin Kerja	0.206	4.852	Non Multikolonieritas

Sumber : Data Primer 2024

Pada tabel 4 diatas, menyatakan tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang terjadi pada semua variabel yang menyatakan bahwa tidak terjadi multikolonieritas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.926	2.159		-1.355	.183
	X1	.055	.086	.093	.646	.522
	X2	.075	.101	.234	.739	.464
	X3	.074	.132	.177	.558	.580

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data Primer 2024

Pada tabel 5 dapat ditunjukkan dengan semua variabel mempunyai signifikan > dari 0,05. Dengan ini menyatakan sebuah model regresi pada signifikan nilai terhadap Abs_RES yang tidak berpengaruh terhadap variabel bebas yang berarti pada penelitian ini tidak adanya uji Heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 6 Hasil Uji T



Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.068	3.295		.324	.748
	X1	.265	.131	.181	2.030	.049
	X2	.575	.155	.728	3.717	.001
	X3	.083	.201	.081	.412	.682

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer 2024

1. Motivasi

Statistik uji diatas menunjukkan hasil nilai t_{hitung} memperoleh 2.030 yang mana dikatakan nilai t_{tabel} bernilai lebih besar dari 2.021 atau ($2.030 > 2.021$) dan signifikan 0,049 dimana signifikan nilai ($0,049 < 0,05$) dan nilai tersebut memiliki angka sebesar 0,265 positif pada koefisien regresi; dari perolehan hipotesis dapat dikatakan motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pamella Dua Yogyakarta diterima.

2. Lingkungan Kerja

Dari hasil Statistik uji t menunjukkan bahwa hasil dari t_{hitung} memperoleh 3.717 dimana dikatakan nilai t_{tabel} lebih besar sebesar 2.021 Atau ($3.717 > 2.021$) dan signifikan 0,001 sebesar bernilai ($0.001 < 0,05$) dan nilai tersebut memiliki angka sebesar 0,575 yang positif pada koefisien regresi; dari perolehan hipotesis lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pamella Dua Yogyakarta diterima.

3. Disiplin Kerja

Dari hasil Statistik uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} memperoleh 0,417 yang mana dikatakan nilai t_{tabel} lebih besar sebesar 2.021 Atau ($0,417 < 2.021$) dan signifikan 0,682 dimana signifikan lebih besar ($0,682 > 0,05$) dan nilai tersebut memiliki angka sebesar 0,083 yang positif pada koefisien regresi; dari perolehan hipotesis dapat dikatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Pamella Dua Yogyakarta ditolak.

Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234.831	3	78.277	28.904	.000 ^b
	Residual	108.328	40	2.708		
	Total	343.159	43			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2



DOI: 10.52362/jisamar.v9i1.1724

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Sumber : Data Primer 2024

Pada tabel 7 dari hasil yang diterima menyatakan pada hasil F_{hitung} sebesar 28.904. Pada hasil tersebut jikadilakukan perbandingan nilai $F_{tabel} = 3;41$ dengan ini dihasilkan f_{tabel} memperoleh hasil 2,83 dengan taraf signifikan 5%, memperoleh nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$. Maka hal tersebut dijelaskan jika hipotesis yang dinyatakan terdapat motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pamela Dua Yogyakarta diterima.

Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.068	3.295		.324	.748
	X1	.265	.131	.181	2.030	.049
	X2	.575	.155	.728	3.717	.001
	X3	.083	.201	.081	.412	.682

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4.12 memperoleh nilai dari analisis regresi mengetahui persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 1.068 + 0,265 X_1 + 0,575 X_2 + 0,083 X_3$$

Nilai Persamaan diatas dapat diketahui yaitu :

1. Pada persamaan regresi tersebut menjelaskan pada nilai konstanta 1.068 apabila variabel (X) dianggap konstan dan tidak mengalami perubahan, sehingga dikatakan variabel (Y) akan sebesar 1.068.
2. Nilai koefisien beta dari motivasi sebesar 0,265, berarti motivasi kerja (X_1) meningkat, lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah konstan, maka nilai Y akan memiliki peningkatan sebesar 0,265.
3. Nilai koefisien beta pada lingkungan kerja sebesar 0,575, yang berarti lingkungan kerja meningkat, nilai motivasi dan disiplin kerja adalah konstan, maka nilai (Y) akan terjadi peningkatan sebesar 0,083.
4. Nilai koefisien beta pada disiplin kerja sebesar 0.083, berarti bahwa disiplin kerja meningkat, nilai motivasi dan lingkungan kerja adalah konstan, maka nilai Y akan memiliki peningkatan sebesar 0,083.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.661	1.64566

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer 2024

Pada pengujian R^2 pada penelitian ini memperoleh hasil adjusted R^2 sebesar 0,661. Dengan dihasilkannya kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 66,1 %, sedangkan sisanya 33,9% akan mempengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah



DOI: 10.52362/jisamar.v9i1.1724

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pamela Dua Yogyakarta.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pamela Dua Yogyakarta.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Pamela Dua Yogyakarta
4. Motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pamela Satu Yogyakarta.

Saran untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya adalah

1. Bagi perusahaan : dalam motivasi dan lingkungan kerja untuk saat ini perusahaan harus mempertahankan dan terus meningkatkan agar kinerja karyawan semakin meningkat dan tidak terjadi penurunan kinerja karyawan, untuk disiplin kerja perusahaan harus lebih memperhatikan dan lebih tegas bagi karyawan yang kurang disiplin agar lebih disiplin lagi hal ini untuk kebaikan perusahaan kedepannya.
2. Untuk peneliti selanjutnya : bisa dilakukan pengembangan pada penelitian ini menggunakan variabel lainnya yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan misalnya beban kerja, komitmen kerja, kompensasi, kepemimpinan.

REFERENCE

- [1] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Cetakan Pe. Jakarta : Murai Kencana, 2020.
- [2] R. Andika, "Pengaruh Motivasi kerja dan persaingan kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Universitas Panca Budi Medan," vol. Jumant,11, pp. 189–206, 2019.
- [3] S. Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Center For. Yogyakarta, 2015.
- [4] E. P. N. Yovie Ernanda, Wandy Halim, Michael Riandy, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT.Perintis Perkasa Medan," vol. 7, pp. 7163–7173, 2024.
- [5] M. Umala, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tojo Una- Una*. Universitas Tadulako, 2017.
- [6] S. M. and N. Syafrina, "Pengaruh kompetensi Terhadap Kinerja Tinggi Ilmu Ekonomi Riau," *J. Ilm. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 15, n, no. 10.31849/jieb.v15i1.72, 2018.
- [7] M. . Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revi. Jakarta, 2016.
- [8] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke. Bandung, 2007.
- [9] S. Adam, A., Rizky Gemis, M., Arief Syahputra, P., Ahmadi, an, Edi Nurdiansyah, R., Pangestu, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Komitmen Dan Kualitas Sdm (Literature Review Metodologi Riset Bisnis)," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, pp. 516–534, 2022.
- [10] M. E. Widiana, *Variabel dan Indikator yang Mempengaruhi Komitmen dan Kinerja Organisasi Pemerintahan*. Universitas Bhayangkara Surabaya, 2015.
- [11] H. F. dan H. Khair, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam," *J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. Vol 3, No., no. ISSN 2623-2634, pp. 107–119, 2020, [Online]. Available: doihttps://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834%0D
- [12] P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, dan Indikator*, Zanafa Pub. Pekanbaru, 2021.
- [13] et al Wahjono, S., "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT ABC," *J. Manaj.*, no. 6(2), pp. 117–130, 2020.
- [14] S. Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana. Jakarta, 2011.
- [15] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*, Alfabeta. Bandung, 2016.
- [16] Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPS*, Badan Pene. Semarang, 2016.
- [17] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta, Universita. Yogyakarta, 2012.
- [18] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Badan Pene. Semarang, 2011.



Current Archives About ▼

[Home](#) / [Editorial Team](#)

[KEPUTUSAN KETUA SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INFORMATIKA DAN KOMPUTER JAYAKARTA Nomor : 104/KT/STMIK-J/IX/2024 Ditetapkan di Jakarta, 7 September 2024. Tentang PENGANGKATAN SUSUNAN DEWAN REDAKSI & REVIEWER/PUBLIKASI JISAMAR \(JOURNAL OF INFORMATION SYSTEM, APPLIED, MANAGEMENT, ACCOUNTING AND RESEARCH\) ISSN : 2598-8700 \(CETAK\) DAN ISSN : 2598-8719 \(ELEKTRONIK\).](#)

Editorial Board :

Editor-in-Chief :

- **Dr. Verdi Yasin, S.Kom.,M.Kom.** / Scopus ID: [57215307401](#) / SINTA ID: [6014178](#) / Publons ID: [4213528](#) / Semantic Scholar ID: [134855426](#) / [Researchgate](#) / [Google Scholar](#) / Web of Science ID : [AAD-5180-2021](#) / Department of Informatics Engineering, [Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Jayakarta](#), Jakarta, Indonesia.

 <https://orcid.org/0000-0002-1967-5046>

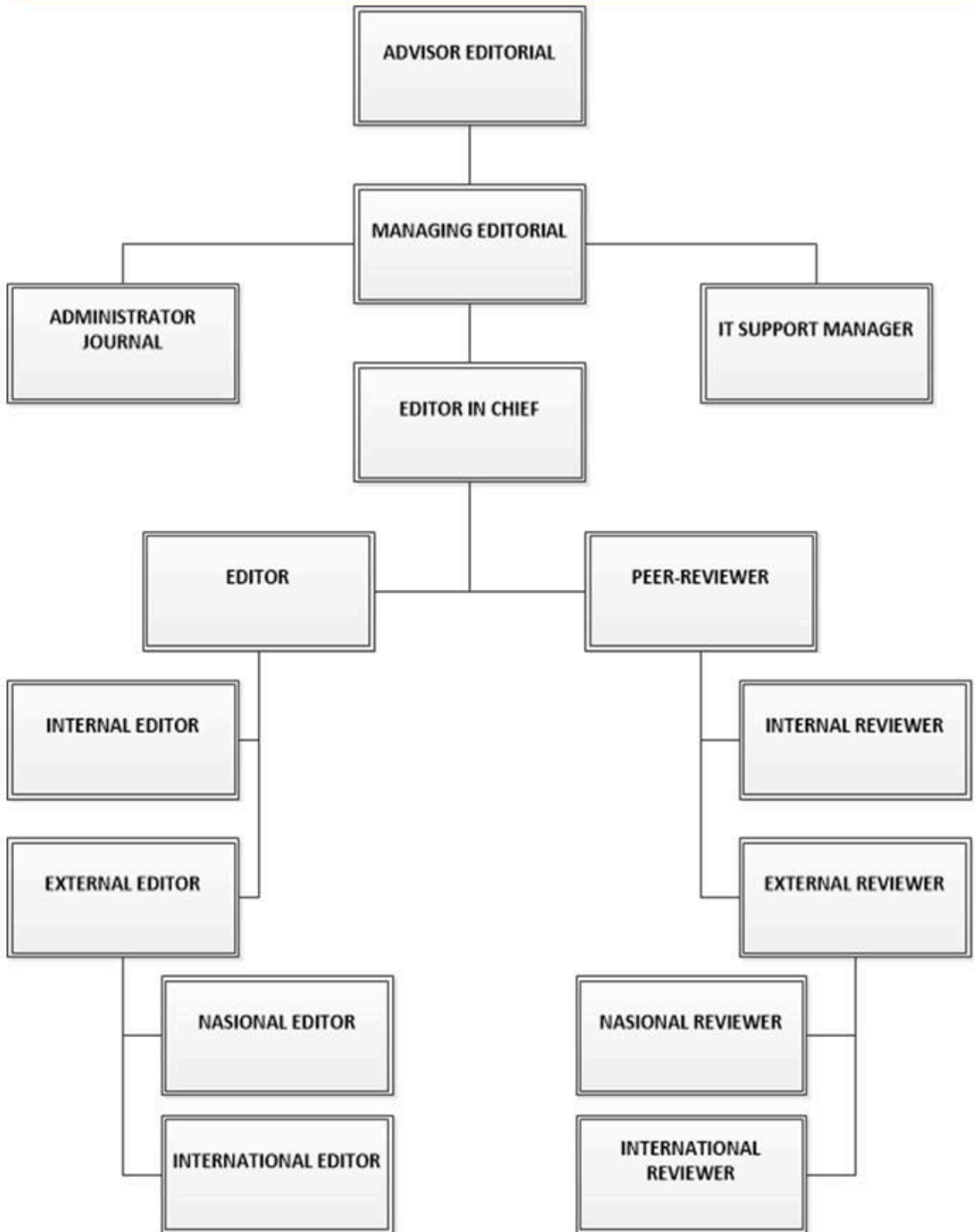
Editor :

- **Dr. Zulfian Azmi, ST.,M.Kom**/Scopus ID:[57200726694](#) / SINTA ID: [6010159](#) / Department of Computer Engineering, [STMIK Triguna Dharma](#), Medan, Indonesia
- **Zulhalim, S.Kom., M.TI.**/ SINTA ID: [6679863](#)/ Department of Informatics Engineering, [Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Jayakarta](#), Jakarta, Indonesia.
- **Rumadi Hartawan, ST.,M.Kom**/ SINTA ID: [6689482](#), Informatics Engineering, [Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Jayakarta](#), Jakarta, Indonesia.
- **Johan, S.T.,M.M.SI.**/Scopus ID: [58836111000](#) /Department of Information System at Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Jayakarta
- **Ito Riris Immasari, S.Kom.,M.MSI.** / Scopus ID: [58834453400](#) /SINTA ID : [6700189](#) / Department of Informatics Management, at STMIK Jayakarta, Jakarta

- **Tomi Loveri, S.Kom.,M.Kom.** / Department of Informatics Engineering, at STMIK Jayakarta, Jakarta
- **Okleifny Tiffany Yolanda Watupongoh, S.Kom.,M.M.** /Department of Informatics Management, at STMIK Jayakarta, Jakarta
- **Dimas Prasetyo Tegar Asmoro, S.Kom.,M.Kom.** / SINTA ID : [6705952](#) /Department of Information System, at STMIK Jayakarta, Jakarta
- **Muryan Awaludin, S.Kom.,M.Kom.** /Universitas Dirgantara Mersekal Suryadarma, Jakarta, Indonesia
- **Ifan Junaedi, S.Kom.,M.Kom.** /Scopus ID: [58833644900](#) /Department of Information System, at STMIK Jayakarta, Jakarta
- **Thomas Budiman, S.Kom.,M.TI** / SCOPUS ID: [57194023475](#) /SINTA ID: [6686628](#) / Department of Informatics Engineering at [Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Jayakarta](#), Jakarta, Indonesia

ONLINE JOURNAL MANAGEMENT CHART - STMIK JAYAKARTA

ONLINE JOURNAL ORGANIZATIONAL STRUCTURE CHART





Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research

SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INFORMATIKA DAN KOMPUTER JAYAKARTA P-ISSN : 25988700 E-ISSN : 25988719

4.88186

Impact Factor

1655

Google Citations

Sinta 5

Current Accreditation

Cited by Google Scholar

	Semua	Sejak 2017
Kutipan	1657	1646
indeks-h	15	15
indeks-i10	21	21

Journal Cited By Google Scholar (SINTA)

	All	Since 2017
Citation	1655	1644
h-index	15	15
i10-index	21	21

Supervised Member by:



INTERNATIONAL STANDAR SERIAL NUMBER CENTER



ACCREDITED GRADE 5 (S5)

SK TERAKREDITASI PERINGKAT 5 (2018-2022)

KEPUTUSAN MENTERI RISET DAN TEKNOLOGI/KEPALA BADAN RISET DAN INOVASI NASIONAL REPUBLIK INDONESIA, **NOMOR 85/M/KPT/2020** TENTANG PERINGKAT AKREDITASI JURNAL ILMIAH PERIODE I TAHUN 2020. JOURNAL OF INFORMATION SYSTEM, APPLIED, MANAGEMENT, ACCOUNTING AND RESEARCH, PERINGKAT 5 (SINTA 5), TERHITUNG VOLUME 2 NOMOR 1 (2018), DITETAPKAN DI JAKARTA, PADA TANGGAL 1 APRIL 2020.

SK TERAKREDITASI PERINGKAT 5 (2022-2026)

KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL PENDIDIKAN TINGGI, RISET DAN TEKNOLOGI. KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI REPUBLIK INDONESIA, NOMOR : 79/E/KPT/2023 TENTANG PERINGKAT AKREDITASI JURNAL ILMIAH PERIODE I TAHUN 2023, BERLAKU SEJAK VOLOME 1 NOMOR 1 TAHUN 2021 SAMPAI DENGAN VOLUME 5 NOMOR 2 TAHUN 2025. TERAKREDITASI PERINGKAT 5 (SINTA 5).



KEPUTUSAN KETUA SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INFORMATIKA DAN KOMPUTER JAYAKARTA Nomor : 104/KT/STMIK-J/IX/2024 Ditetapkan di Jakarta, 7 September 2024. Tentang PENGANGKATAN SUSUNAN DEWAN REDAKSI & REVIEWER/PUBLIKASI JISAMAR (JOURNAL OF INFORMATION SYSTEM, APPLIED, MANAGEMENT, ACCOUNTING AND RESEARCH) ISSN : 2598-8700 (CETAK) DAN ISSN : 2598-8719 (ELEKTRONIK)

TOOLS :

Silahkan Ceck Plagiasi atau Kemiripan Isi Naskah/Artikel Jurnal Penulis dengan Menggunakan **Software** dibawah ini !





Contac and Chating by WhatsApp



Sertifikat Akreditasi JISAMAR 2022-2026 (Baru)



::: Journal Detail :::

- Publication Frequency
- Open Access Policy
- Focus and Scope
- Online Submissions

[Author Guidelines](#)
[Review Guidelines](#)
[Peer Reviewer](#)
[Publication Ethics](#)
[Publication Fees](#)

CALL FOR PAPERS

**Vol. 8 No.4 (2024) diterbitkan, November
2024 (Open Submission)**

**Vol. 9 No.1 (2025) diterbitkan, Februari
2025 (Open Submission)**

**Vol. 9 No.2 (2025) diterbitkan, Mei 2025
(Open Submission)**

**Vol. 9 No.3 (2023) diterbitkan, Agustus 2024
(Open Submission)**

REFERENCES & TOOLS



Silahkan [download](#) template JISAMAR dibawah ini !



JOURNAL INDEXED BY :



PKP|INDEX





Library Repository
IOS PERPUSNAS RI



:: Statistik ::

00521384



[View My Stats](#)

:: ISSN ::

e-ISSN: 2598-8719 (Online)

p-ISSN: 2598-8700 (Print)



9 772598 871003



Information

[For Readers](#)

[For Authors](#)

[For Librarians](#)

powered by OJS | Open Journal Systems

LP3M | Lembaga Pengembangan, Penelitian
dan Pengabdian Masyarakat



JISAMAR This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#).

Penerbit (Publisher) : Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Jayakarta, Jakarta. Website Jurnal

: journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar JISAMAR (Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research) [e-ISSN: 2598-8719](#) (Online), [p-ISSN: 2598-8700](#) (Printed). email: jisamar2017@gmail.com, jisamar@jayakarta.ac.id