

Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Ud Ahass Rizky Motor Nganjuk

Ramadhan Aditia Novalentino Putra¹, Nur Hidayati², Rike Kusuma Wardhani³, Anita Sumelvia Dewi⁴

¹Prodi Manajemen, UNISKA Kediri, rammazx231@gmail.com

²Prodi Manajemen, UNISKA Kediri, nurhidayati@uniska-kediri.ac.id

³Prodi Manajemen, UNISKA Kediri, rikekusuma@uniska-kediri.ac.id

⁴Prodi Manajemen, UNISKA Kediri, anita@uniska-kediri.ac.id

Abstract

This study aims to examine the effects of intrinsic motivation, work discipline, and the non-physical work environment on the performance of employees at UD AHASS Rizky Motor Nganjuk, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach using a saturated sampling technique involving 33 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, t-test, and F-test with SPSS version 26. The results indicate that intrinsic motivation, work discipline, and the non-physical work environment have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. These findings suggest that improving employee performance can be achieved by strengthening intrinsic motivation, implementing good work discipline, and creating a supportive non-physical work environment.

Keywords: *Intrinsic Motivation, Work Discipline, Non-Physical Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan UD AHASS Rizky Motor Nganjuk, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak 33 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, serta uji t dan uji F dengan bantuan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui penguatan motivasi intrinsik, penerapan disiplin kerja yang baik, dan terciptanya lingkungan kerja non fisik yang kondusif.

Kata kunci: Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan.

DOI : <http://dx.doi.org/10.32503/jcm.v4i1.8901>

Sejarah Artikel : Artikel diterima (20/3); direvisi (25/3); disetujui (30/3)

Email Co-Author : rammazx231@gmail.com



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Pendahuluan

Dinamika bisnis jasa otomotif di Indonesia terus mengalami percepatan seiring bertambahnya populasi kendaraan bermotor yang menuntut layanan perawatan berkualitas tinggi. Data Badan Pusat Statistik (2024) menunjukkan bahwa jumlah sepeda motor telah melampaui 128 juta unit, menempatkan Indonesia sebagai salah satu pasar purna jual terbesar di Asia Tenggara. Kondisi tersebut menciptakan kompetisi yang semakin intens di sektor after-sales, termasuk di jaringan bengkel resmi Honda (AHASS) yang dituntut memberikan pelayanan unggul setiap saat. Di tengah meningkatnya ekspektasi pelanggan terhadap kecepatan, ketepatan, dan keramahan layanan, perusahaan harus memastikan bahwa ketersediaan fasilitas memadai didukung oleh performa SDM yang solid. Oleh karena itu, penguatan kualitas kinerja karyawan menjadi strategi krusial dalam menjaga keberlanjutan dan daya saing industri otomotif nasional.

Pada tingkat nasional, evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam industri layanan menunjukkan bahwa faktor psikologis dan perilaku kerja memiliki pengaruh substansial terhadap output produktivitas. Berbagai penelitian terkini menegaskan bahwa motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non-fisik merupakan variabel yang paling konsisten berperan sebagai prediktor utama kinerja dalam sektor jasa. Individu yang memiliki dorongan internal kuat untuk berprestasi, mampu menjaga kedisiplinan, serta merasakan dukungan sosial dari rekan kerja dan pimpinan cenderung bekerja lebih stabil dan sesuai standar prosedur. Ketiga faktor tersebut berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan seperti kecepatan respons, keakuratan tindakan, serta konsistensi pemenuhan SOP teknis. Dengan demikian, pemahaman mendalam tentang aspek-aspek perilaku dan psikologis ini menjadi landasan penting dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan kondisi lingkungan kerja di lokasi penelitian, masih ditemukan ketidakstabilan kinerja karyawan yang tercermin dari ketidakkonsistenan dalam ketepatan waktu penyelesaian layanan, tingkat responsivitas terhadap kebutuhan pelanggan, serta produktivitas mekanik dalam menangani unit sepeda motor. Kondisi tersebut menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius mengingat industri jasa otomotif menuntut kecepatan, ketelitian, dan akurasi tinggi dalam setiap proses pelayanan. Fluktuasi kinerja yang terjadi tidak hanya berpotensi menurunkan tingkat kepuasan pelanggan, tetapi juga dapat berdampak negatif terhadap citra profesional bengkel di mata konsumen. Apabila kondisi ini tidak dikelola secara sistematis dan berkelanjutan, maka dapat memengaruhi efektivitas operasional serta menghambat keberlanjutan usaha dalam jangka panjang.

Variasi dalam motivasi intrinsik karyawan juga terlihat cukup menonjol dan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kualitas layanan di AHASS Rizky Motor Nganjuk. Sejumlah karyawan menunjukkan komitmen tinggi untuk mencapai target dan meningkatkan kualitas kerja, namun sebagian lainnya bekerja hanya sekadar memenuhi batas minimal tanpa orientasi pengembangan diri. Pola seperti ini selaras dengan temuan studi Cahyani & dkk., (2025) menegaskan bahwa motivasi intrinsik dapat menjadi pendorong utama peningkatan produktivitas dalam sektor jasa perbankan. Relevansi temuan tersebut dapat diterapkan pada lingkungan bengkel resmi Honda yang mengutamakan ketelitian dan konsistensi teknis. Sedangkan menurut Wahyuni et al., (2022) motivasi intrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu tanpa perlu rangsangan dari luar, motivasi intrinsik dilatar belakangi oleh pemikiran yang positif. Dengan demikian, penguatan motivasi intrinsik menjadi salah satu aspek yang layak diprioritaskan dalam pengembangan SDM.

Selain motivasi intrinsik, aspek disiplin kerja muncul sebagai isu penting yang turut menentukan kinerja karyawan di AHASS Rizky Motor Nganjuk. Berdasarkan temuan awal, terdapat indikasi adanya keterlambatan masuk kerja, perpanjangan waktu istirahat, serta ketidakpatuhan terhadap SOP yang mengatur tata cara layanan mekanik. Situasi ini

menghambat alur operasional harian dan berpotensi menimbulkan keterlambatan penyelesaian layanan kepada pelanggan. Fenomena tersebut sejalan dengan hasil penelitian Fahmi et al., (2023) yang membuktikan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan di sektor jasa. Sedangkan menurut Permana & Rachmawati, (2024) disiplin merupakan sikap dan tindakan seseorang dalam menaati aturan, norma, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun di lingkungan kerja. Oleh sebab itu, peningkatan kedisiplinan kerja menjadi kebutuhan strategis untuk menjaga efektivitas operasional dan kualitas layanan bengkel.

Lingkungan kerja non-fisik pun menjadi perhatian penting karena mencakup aspek komunikasi antara mekanik dan atasan, suasana kerja, serta kualitas hubungan interpersonal antarkaryawan. Observasi awal mengindikasikan bahwa sebagian mekanik masih mengalami ketidaknyamanan dalam menyampaikan pendapat atau kendala teknis akibat gaya komunikasi yang cenderung hierarkis. Studi Ramadan et al., (2023) mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja non-fisik terutama elemen komunikasi, dukungan atasan, dan relasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap performa individu di sektor kesehatan dan ritel. Sedangkan menurut Rivai et al., (2020) dalam Paladita et al., (2025) Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kenyamanan, mengurangi stres kerja, dan mendorong loyalitas karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa suasana kerja yang tidak harmonis dapat menciptakan hambatan koordinasi yang pada akhirnya mengurangi efektivitas layanan teknis. Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja yang kurang suportif berpotensi besar memengaruhi kualitas pelayanan di bengkel resmi Honda.

Sejumlah penelitian dalam lima tahun terakhir telah mengkaji hubungan antara motivasi intrinsik, disiplin kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan kinerja karyawan dalam berbagai sektor jasa. Patas, (2020) menemukan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi, menandakan konsistensi peran faktor perilaku kerja dalam meningkatkan produktivitas. Safitri et al., (2024) turut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja generasi Z pada sektor jasa modern yang menuntut fleksibilitas dan adaptabilitas tinggi. Selain itu, penelitian Cahyani et al., (2025) memperkuat bukti bahwa motivasi intrinsik merupakan faktor dominan dalam mendorong produktivitas di bidang perbankan yang sangat kompetitif. Secara keseluruhan, temuan-temuan tersebut menunjukkan pola pengaruh yang serupa di berbagai subsektor layanan.

Walaupun penelitian mengenai motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non-fisik cukup banyak dilakukan pada periode 2020–2025, sebagian besar fokusnya masih berada pada sektor perbankan, koperasi, lembaga pemerintahan, atau ritel. Belum banyak studi yang meneliti ketiga variabel tersebut secara simultan dalam konteks bengkel resmi otomotif yang memiliki karakteristik teknis dan psikologis berbeda. Kondisi kerja mekanik yang dipengaruhi tekanan waktu, standar teknis yang ketat, serta model interaksi interpersonal yang khas menjadikan konteks bengkel unik dibandingkan sektor jasa lainnya. Selain itu, belum ditemukan penelitian komprehensif yang secara khusus dilakukan di wilayah Kediri–Nganjuk terkait pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja teknisi bengkel. Ketiadaan studi lokal ini menimbulkan kebutuhan untuk mengisi kekosongan literatur dengan pendekatan yang lebih relevan terhadap dinamika lapangan.

Selain itu, pemilihan UD AHASS Rizky Motor Nganjuk sebagai lokasi penelitian didasarkan pada beberapa pertimbangan strategis yang bersifat empiris dan kontekstual. Secara geografis, Kabupaten Nganjuk merupakan wilayah dengan tingkat penggunaan sepeda motor yang cukup tinggi sebagai sarana transportasi utama masyarakat. Kondisi ini mendorong meningkatnya kebutuhan terhadap layanan perawatan dan perbaikan kendaraan yang cepat, tepat, dan berkualitas. Dalam konteks tersebut, bengkel resmi seperti AHASS memiliki peran penting sebagai garda terdepan dalam menjaga kepuasan pelanggan. Namun demikian, tingginya permintaan layanan tidak selalu diimbangi dengan stabilitas kinerja sumber daya manusia yang optimal. Hal ini menjadikan UD AHASS Rizky Motor Nganjuk sebagai objek penelitian yang relevan untuk mengkaji permasalahan kinerja

karyawan secara lebih mendalam.

Lebih lanjut, pemilihan lokasi ini juga didasarkan pada adanya fenomena nyata yang menunjukkan kesenjangan antara standar operasional pelayanan dengan realisasi kinerja di lapangan. Berdasarkan observasi awal, ditemukan adanya variasi kinerja antar karyawan yang cukup signifikan, baik dari segi kecepatan kerja, ketelitian, maupun kualitas pelayanan kepada pelanggan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor internal yang memengaruhi perilaku kerja karyawan, sehingga diperlukan analisis yang lebih komprehensif untuk mengidentifikasi determinan utama yang berkontribusi terhadap kinerja tersebut. Dengan demikian, UD AHASS Rizky Motor Nganjuk dipandang sebagai lokasi yang representatif untuk menguji hubungan antara variabel perilaku kerja dengan kinerja karyawan.

Dari sisi akademik, pemilihan variabel motivasi intrinsik dalam penelitian ini didasarkan pada perannya sebagai faktor psikologis internal yang mampu mendorong individu untuk bekerja secara optimal tanpa ketergantungan pada stimulus eksternal. Dalam teori kebutuhan dan motivasi, individu yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang lebih besar, sehingga berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Dalam konteks bengkel, motivasi intrinsik menjadi krusial karena pekerjaan mekanik menuntut ketelitian tinggi, konsistensi, serta tanggung jawab personal terhadap hasil pekerjaan yang berkaitan langsung dengan keselamatan pengguna kendaraan. Oleh karena itu, rendahnya motivasi intrinsik berpotensi menurunkan standar kualitas layanan.

Selanjutnya, variabel disiplin kerja dipilih karena merupakan indikator utama dalam menjaga stabilitas operasional organisasi. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan tingkat tanggung jawab dan profesionalisme karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dalam lingkungan kerja bengkel yang bersifat teknis dan berbasis waktu, kedisiplinan memiliki implikasi langsung terhadap efisiensi pelayanan dan kepuasan pelanggan. Ketidaktepatan waktu, pelanggaran SOP, serta rendahnya kontrol diri dalam bekerja dapat menyebabkan terhambatnya alur layanan, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, disiplin kerja menjadi variabel penting yang perlu diuji secara empiris.

Sementara itu, variabel lingkungan kerja non fisik dipilih karena mencerminkan kondisi sosial dan psikologis yang memengaruhi kenyamanan serta interaksi kerja antar individu dalam organisasi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja non fisik yang kondusif mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta dukungan emosional yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang suportif dapat menimbulkan konflik, kesalahpahaman, serta hambatan koordinasi yang berdampak negatif terhadap kinerja. Dalam konteks UD AHASS Rizky Motor Nganjuk, kondisi hubungan kerja yang masih cenderung hierarkis dan kurang terbuka menjadi alasan kuat untuk mengkaji lebih dalam pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, pemilihan ketiga variabel tersebut didasarkan pada pendekatan teoritis dan empiris yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis, faktor perilaku, serta faktor sosial. Kombinasi ketiga variabel ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks industri jasa otomotif yang memiliki karakteristik kerja yang spesifik. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi secara praktis bagi perusahaan, tetapi juga memberikan nilai tambah dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia berbasis konteks lokal.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal, lokasi penelitian menunjukkan adanya permasalahan yang cukup kompleks terkait motivasi intrinsik, disiplin kerja, serta kondisi lingkungan kerja non-fisik karyawan. Pada aspek motivasi intrinsik, masih terlihat

rendahnya kesenangan karyawan dalam melaksanakan tugas, terbatasnya dorongan untuk mengembangkan kompetensi diri, lemahnya rasa tanggung jawab pribadi terhadap hasil kerja, serta kurangnya hasrat untuk berprestasi secara optimal. Kondisi ini tercermin dari pola kerja karyawan yang cenderung hanya memenuhi kewajiban minimum tanpa orientasi pada peningkatan kualitas maupun pencapaian kinerja yang lebih baik. Dari sisi disiplin kerja, permasalahan tampak pada ketidakpatuhan terhadap peraturan perusahaan, penggunaan waktu kerja yang kurang efektif, rendahnya tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, serta tingkat absensi yang belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan. Hal ini terlihat dari keterlambatan masuk kerja yang seharusnya pukul 07.00 namun sebagian pegawai datang melebihi jam yang ditentukan, perpanjangan waktu istirahat melebihi jadwal yang ditetapkan antara pukul 13.00 hingga 14.00 sering diperpanjang oleh beberapa karyawan hingga satu jam yang membuat terganggunya giliran istirahat rekan lainnya, serta kurang konsistennya kehadiran karyawan. Sementara itu pada aspek lingkungan kerja non-fisik, permasalahan juga menunjukkan kondisi yang belum sepenuhnya kondusif. Hal ini tercermin dari kualitas hubungan antar rekan kerja setingkat yang belum terjalin secara harmonis, rendahnya tingkat kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan tugas, serta hubungan antara atasan dan karyawan yang masih cenderung bersifat hierarkis. Kondisi tersebut berdampak pada kurang efektifnya komunikasi di lingkungan kerja, sehingga karyawan merasa kurang nyaman untuk menyampaikan pendapat, masukan, maupun kendala teknis yang dihadapi selama proses pelayanan. Akibatnya, koordinasi kerja menjadi tidak optimal dan berpotensi menghambat kelancaran operasional serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2023:16) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi yang menjadi tempat penelitian ini adalah UD AHASS Rizky Motor Prambon Nganjuk, yang beralamat di JL. Raya Desa Tanjung Tani Kec. Prambon, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur.

Populasi menurut Sugiyono, (2023:126) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD AHASS Rizky Motor sebanyak 33 orang. Menurut Sugiyono, (2023:127) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi karyawan UD AHASS Rizky Motor yakni sejumlah 33 orang karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No Item	Hasil Korelasi	Signifikansi	Keterangan
X _{1,1}	0,637	0,000	Valid
X _{1,2}	0,512	0,000	Valid
X _{1,3}	0,725	0,000	Valid
X _{1,4}	0,575	0,002	Valid
X _{1,5}	0,768	0,000	Valid

X _{1,6}	0,662	0,000	Valid
X _{2,1}	0,737	0,002	Valid
X _{2,2}	0,618	0,000	Valid
X _{2,3}	0,706	0,000	Valid
X _{2,4}	0,620	0,000	Valid
X _{2,5}	0,628	0,000	Valid
X _{2,6}	0,411	0,018	Valid
X _{2,7}	0,737	0,000	Valid
X _{2,8}	0,644	0,000	Valid
X _{3,1}	0,698	0,000	Valid
X _{3,2}	0,646	0,000	Valid
X _{3,3}	0,687	0,000	Valid
X _{3,4}	0,659	0,000	Valid
X _{3,5}	0,695	0,000	Valid
X _{3,6}	0,644	0,000	Valid
Y.1	0,672	0,000	Valid
Y.2	0,827	0,000	Valid
Y.3	0,560	0,000	Valid
Y.4	0,824	0,000	Valid
Y.5	0,672	0,000	Valid
Y.6	0,824	0,000	Valid
Y.7	0,560	0,000	Valid
Y.8	0,827	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua item pada variabel Motivasi Intrinsik (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai taraf signifikansi $< 0,05$ sehingga dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Hasil Uji	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X1)	0,60	0,759	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,60	0,757	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,60	0,766	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y1)	0,60	0,777	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas variabel Motivasi Intrinsik (X1) adalah 0,759, nilai Reliabilitas dari variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 0,757, nilai Reliabilitas variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) mendapatkan hasil nilai Reliabilitas sebesar 0,766, Selanjutnya untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) mendapatkan nilai Reliabilitas sebesar 0,777. Menurut aturan, nilai-nilai yang dihasilkan dari variabel-variabel tersebut berarti lebih besar dari 0,60. Maka hasil Uji Reliabilitas secara keseluruhan variabel bisa dikatakan reliabel atau dapat dipercaya. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian

yang digunakan sudah cukup stabil dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel motivasi intrinsik, disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, serta kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

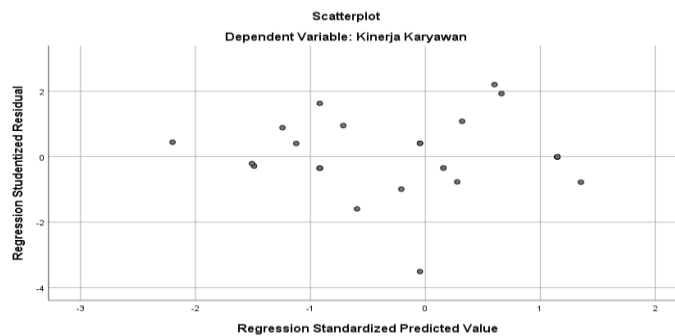
Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Asymp Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,201	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan dari tabel Hasil Uji Normalitas, menunjukkan bahwa hasil dari Uji Normalitas one-sample kolmogorov smirnov yang menunjukkan hasil dengan nilai residual 0,201. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa Uji Normalitas mendapatkan nilai signifikansi $0,201 > 0,05$ dengan kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan grafik scatterplot yang menampilkan hubungan antara Regression Standardized Predicted Value (ZPRED) pada sumbu X dan Regression Studentized Residual (SRESID) pada sumbu Y, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Selain itu, penyebaran titik tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, atau membentuk gelombang. Penyebaran titik yang acak tersebut menunjukkan bahwa varians residual relatif konstan pada setiap nilai prediksi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan pada penelitian ini. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan telah memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Kesimpulan Model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas karena titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.

Uji Multikolinearitas**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Motivasi Intrinsik	0,122	5,193	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2	Disiplin Kerja	0,131	7,633	Tidak Terjadi Multikolinearitas
3	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,494	2,024	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel Hasil Uji Multikolinearitas dapat diketahui bahwa hasil dari uji multikolinearitas pada variabel Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik tidak terjadi multikolinearitas. Kriteria pada uji multikolinearitas yaitu, jika nilai Tolerance > 0,100 dan VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas, dan jika nilai Tolerance < 0,100 dan VIF > 10,00 maka terjadi gejala multikolinearitas. Jadi dapat dilihat dan disimpulkan dari tabel diatas bahwa nilai Tolerance dari variabel-variabel tersebut adalah lebih dari 0,100 dan nilai VIF kurang dari 10,00 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel penelitian di atas.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig-t	Keterangan
X1 (Motivasi Intrinsik)	2,783	6,021	0,000	H ₀ Ditolak H _a Diterima
X2 (Disiplin Kerja)	2,026	4,521	0,000	H ₀ Ditolak H _a Diterima
X3 (Lingkungan Kerja Non Fisik)	1,357	3,902	0,000	H ₀ Ditolak H _a Diterima
Konstanta a				1,551
Nilai Korelasi ®				0,966
Nilai Koefisien Determinan R ²				0,933
F _{hitung}				133,755
Signifikansi F			0,000	H ₀ Ditolak H _a Diterima
Y				Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 1,551 + 2,783X_1 + 2,026X_2 + 1,357X_3$$

Pada persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diketahui bahwa:

1) a = 1,551

Apabila motivasi 77ntrinsic (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja non fisik (X3) tidak mengalami perubahan (konstan) maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 1,551

2) b₁ = 2,783

X1 motivasi kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 2,783, hal ini berarti jika terjadi perubahan sebesar 1% pada variabel X1 (motivasi intrinsik) terhadap UD AHASS Rizky Motor, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar pengalinya 2,783 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

3) $b_2 = 2,026$

X2 disiplin kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 2,026, hal ini berarti jika terjadi perubahan sebesar 1% pada variabel X2 (disiplin kerja) terhadap UD Ahass Rizky Motor, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar pengalinya 2,026 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

4) $b_3 = 1,357$

X3 lingkungan kerja non fisik menunjukkan nilai koefisien sebesar 1,357, hal ini berarti jika terjadi perubahan sebesar 1% pada variabel X3 (lingkungan kerja non fisik) terhadap UD Ahass Rizky Motor, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar pengalinya 1,357 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Nilai Korelasi (R)	Nilai R Square	Adjusted R Square
1	0,966	0,933	0,926
Konstan: Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja non fisik			
Variabel Terikat: Kinerja			

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R Square = 0,933. Artinya, variabel motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 93,3%, sedangkan 6,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Analisis	Keterangan
Terdapat Pengaruh Signifikan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan.	Nilai Sig 0,000<0,05	H ₀ Ditolak H _a Diterima
Terdapat Pengaruh Signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Nilai Sig 0,000<0,05	H ₀ Ditolak H _a Diterima
Terdapat Pengaruh Signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	Nilai Sig 0,000<0,05	H ₀ Ditolak H _a Diterima
Terdapat Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	Nilai Sig 0,001<0,05 dan F _{hitung} 133,755	H ₀ Ditolak H _a Diterima

Sumber : Data diolah, 2026

Uji t

- 1) Berdasarkan hasil analisis secara parsial, variabel motivasi intrinsik (X1) memiliki nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ sehingga dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain, motivasi memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Berdasarkan hasil analisis secara parsial, variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ sehingga dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain, disiplin memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Berdasarkan hasil analisis secara parsial, variabel lingkungan kerja non fisik (X3) memiliki nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ sehingga dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain, lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji F

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 133,755 dengan $\text{sig } F$ sebesar 0,001 dengan $\text{sig } < 0,05$. Hal ini berarti variabel-variabel bebas yang mencakup variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan positif mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD AHASS Rizky Motor Nganjuk

Variabel motivasi intrinsik memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Secara konseptual, temuan ini mengindikasikan bahwa dorongan internal yang berasal dari dalam diri individu, seperti keinginan untuk berprestasi, rasa tanggung jawab, serta kepuasan dalam bekerja, memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung bekerja lebih optimal, tidak hanya berorientasi pada imbalan eksternal, tetapi juga pada pencapaian personal dan pengembangan diri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik merupakan faktor utama yang mendorong individu untuk bekerja secara maksimal tanpa harus bergantung pada faktor eksternal. Selain itu, penelitian terdahulu Cahyani et al., (2025) juga menegaskan bahwa motivasi intrinsik berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja, khususnya dalam sektor jasa.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan.

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD AHASS Rizky Motor Nganjuk

Variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Interpretasi dari hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan, seperti kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam menjalankan pekerjaan, menjadi faktor yang sangat menentukan dalam pencapaian kinerja yang optimal. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih teratur, efisien, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan.

Temuan ini juga didukung oleh teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu indikator utama dalam meningkatkan efektivitas kerja organisasi. Penelitian sebelumnya Fahmi et al., (2023) turut menguatkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, terutama dalam sektor jasa yang menuntut ketepatan dan konsistensi tinggi.

Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja menjadi langkah strategis yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD AHASS Rizky Motor Nganjuk

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ pada variabel lingkungan kerja non fisik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik mencakup aspek psikologis seperti hubungan interpersonal, komunikasi antara atasan dan bawahan, serta suasana kerja secara keseluruhan. Kondisi lingkungan yang kondusif secara emosional dan sosial akan menciptakan rasa nyaman bagi karyawan, sehingga mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas.

Hasil ini konsisten dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik yang harmonis dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian terdahulu Ramadan et al., (2023) juga menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dan hubungan kerja yang baik berkontribusi signifikan terhadap performa karyawan.

Dengan demikian, perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang suportif agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan mencapai hasil kerja yang optimal.

Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD AHASS Rizky Motor Nganjuk

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai Fhitung sebesar 133,755. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Interpretasi dari hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil interaksi dari berbagai variabel yang saling mendukung. Motivasi intrinsik berperan sebagai pendorong internal, disiplin kerja sebagai pengendali perilaku, dan lingkungan kerja non fisik sebagai faktor pendukung eksternal yang menciptakan kenyamanan kerja.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,933 juga menunjukkan bahwa sebesar 93,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Patas, (2020) yang menyatakan bahwa kombinasi antara faktor psikologis, perilaku, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, khususnya pada sektor jasa

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan di UD AHASS Rizky Motor Nganjuk memerlukan pendekatan yang komprehensif melalui penguatan motivasi intrinsik, peningkatan disiplin kerja, serta penciptaan lingkungan kerja non fisik yang kondusif.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel motivasi intrinsik memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan dalam bekerja, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dapat diterima. Selanjutnya hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi disiplin kerja yang berada di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam menjalankan tugas menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian hasil analisis parsial (uji t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi kerja yang kondusif secara psikologis, seperti hubungan interpersonal yang baik dan komunikasi yang efektif, mampu menciptakan kenyamanan sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut merupakan faktor penting yang secara kolektif berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan di UD AHASS Rizky Motor Nganjuk.

Saran yang dapat disampaikan penulis kepada perusahaan adalah perusahaan disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik karyawan melalui pemberian kesempatan pengembangan diri serta menciptakan pekerjaan yang mampu memberikan kepuasan secara internal. Perusahaan perlu memperkuat pengawasan serta menerapkan aturan secara konsisten agar karyawan lebih tertib dalam menjalankan tugasnya. Disiplin yang baik terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang harmonis melalui peningkatan komunikasi dan hubungan kerja yang lebih baik antara atasan dan karyawan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan mengadakan kegiatan briefing rutin maupun evaluasi kerja guna memperkuat koordinasi dan kenyamanan kerja.

Daftar Pustaka

- Cahyani, I., & dkk. (2025). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Bank BJB Kantor Cabang Labuan)*. Vol. 1, No. <https://ojs.indopublishing.or.id/index.php/iej/article/view/328/283>
- Fahmi, H. Z., & Wardani, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja , dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT . XYZ. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Perbankan*, Vol. 9, No. 1 April 2023: 95-112, 8114. <https://journal.ibs.ac.id/index.php/JEMP/article/download/384/372>
- Paladita, I. B., Cahyadi, I., Yuliana, I., & Faerrosa, Lady. (2025). *Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Work-Family Conflict terhadap Motivasi*. 8(3), 1013–1024. <https://ojspustek.org/index.php/SJR/article/view/1186>
- Patas, G. S. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Permana, D., & Rachmawati, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.70052/jeba.v2i1.265>
- Ramadan, M. A., & dkk. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Kimia Farma Apotek Palembang*.
- Safitri, W., & dkk. (2024). *Pengaruh Kesehatan Mental dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z*. <https://elibrary.ru/item.asp?id=81168888>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. ALFABETA.
- Wahyuni, D. T., Tadung, E., & Fadli, A. M. D. (2022). Intrinsic Motivation on Employee Performance in the Organization and Personnel Section of the Konawe Regency Regional Secretariat. *Journal of Government Science (GovSci) : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 3(1), 63–73. <https://doi.org/10.54144/govsci.v3i1.26>