

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT IDK ADAM MALIK MEDAN**

***THE EFFECT OF MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT
ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. ADAM MALIK MEDAN***

Putri Asa¹, Seraphina Damayanti², Hendry³

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}

putriasa041998@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis dampak motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT IDK Adam Malik Medan. Populasi berjumlah 235 orang dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 148 orang. Pengujian menggunakan teknik analisis linear berganda hasil uji hipotesis secara parsial didapat bahwa motivasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,771 > 1,65521$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,177 > 1,65521$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dan lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,184 > 1,65521$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT IDK Adam Malik Medan. Hasil pengujian secara simultan didapat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $135,077 > 2,67$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga diambil kesimpulan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT IDK Adam Malik Medan. Perolehan pengujian koefisien determinasi didapat nilai adjusted r square sebesar 0,732 atau sebesar 73,2% yang artinya bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja hanya menjelaskan variasi variabel kinerja guru sebesar 73,2% dan sisanya 26,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

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

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of motivation, work discipline and work environment on employee performance at PT IDK Adam Malik Medan. The population is 235 people and the sample in this study is 148 people. Testing using multiple linear analysis techniques partial hypothesis test results obtained that motivation has a value of $t_{count} > t_{table}$ that is $3.771 > 1.65521$ with a significant level of $0.000 < 0.05$, work discipline has a value of $t_{count} > t_{table}$ that is $6.177 > 1.65521$ with a significant level $0.000 < 0.05$ and the work environment has a value of $t_{count} > t_{table}$ that is $4.184 > 1.65521$ with a significant level of $0.000 < 0.05$ so that motivation, work discipline and work environment have a positive and significant effect on employee performance at PT IDK Adam Malik Medan. Simultaneous test results obtained that the value of $F_{count} > F_{table}$ of $135,077 > 2.67$ with a significant level of $0.000 < 0.05$ so that it can be concluded that motivation, work discipline and work environment have a significant and joint effect on employee performance at PT IDK Adam Malik. Medan. Obtaining the coefficient of determination test obtained an adjusted r square value of 0.732 or 73.2% which means that motivation, work discipline and work environment only explain variations in teacher performance variables by 73.2% and the remaining 26.8% is influenced by other variables outside the variable. this research.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah merupakan satu-satunya sumber daya yang menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang harus diperhatikan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk memperhatikan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi perlu diukur dan dinilai, agar dapat diketahui apakah kinerja karyawan itu baik atau buruk (Revita, 2015). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya. Disebutkan pula bahwa sumber daya manusia ini tidak hanya sebagai alat manajemen, tetapi sebagai pembaharu manajemen, inisoator, mediator dan sebagai pemikir dalam pengembangan organisasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan karena faktor ini menjadi permasalahan yang penting untuk dicari solusi demi meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi sangat diperlukan oleh setiap karyawan dalam menjalankan kegiatan yang ada diperusahaan agar setiap karyawan, namun kenyataannya adalah banyak perusahaan yang mengabaikan motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya menurunkan semangat kerja setiap karyawan (Juniantara & Riana, 2015).

Permasalahan disiplin kerja karyawan PT IDK Adam Malik Medan adalah masih adanya karyawan yang tidak melanggar peraturan yang telah dibuat ataupun diberikan oleh kebijakan perusahaan yang seharusnya dipatuhi oleh

setiap karyawan pada saat melakukan kegiatan operasional tujuan dibuatnya peraturan ini oleh perusahaan adalah agar meningkatkan kinerja karyawan, namun hal ini kebijakan ini harus perlu ditegaskan kembali oleh pihak perusahaan agar setiap karyawan tidak lagi melanggar disiplin kerja didalam perusahaan.

Permasalahan lingkungan kerja PT IDK Adam Malik Medan adalah lingkungan kerja yang menghambat proses kegiatan yang ada didalam kantor tersebut, yang akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, dimana dengan lingkungan kerja yang tidak aman dan nyaman akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan tersebut.

PT IDK Adam Malik Medan memiliki masalah yang terlihat bahwa masih banyak karyawan tidak hadir ke kantor pada saat hari kerja terlihat dari banyaknya karyawan yang tidak hadir dengan keterangan cuti, sakit, izin dan tanpa keterangan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan. Ketidakhadiran karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor masalah didalam pekerjaan, antara lain pekerjaan yang dilakukan tidak tepat waktu, kompetensi yang dimiliki karaywan yang masih rendah, hubungan kerja yang kurang baik dan lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi atau juga termotivasi untuk bekerja lebih giat biasanya mempunyai kinerja yang baik yang akan memberikan dampak baik juga terhadap perusahaan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Rahmawati, 2013).

Disiplin kerja selalu menjadi ukuran yang positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses untuk mencapai tujuannya. Disiplin kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Semakin disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja

karyawan dan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya (Dunggio, 2013).

Lingkungan kerja adalah satu hal yang perlu diperhatikan, dimana lingkungan kerja adalah hal terpenting yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan karena lingkungan kerja dapat menentukan bagus atau tidaknya kinerja karyawan disebuah perusahaan (Sutanto & Suwondo, 2015).

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT IDK Adam Malik Medan Jl. H. Adam Malik No.85, Silalas, Kec. Medan Baru.

Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah model penelitian dengan menggunakan angka-angka sebagai hasil statistik yang akan diuji.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. "Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT IDK Adam Malik Medan sebanyak 235 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Besarnya jumlah sampel dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan rumus *Slovin* untuk

memperkecil jumlah populasi, hal tersebut dikarenakan keterbatasan waktu, biaya dan tenaga peneliti berikut adalah rumus yang digunakan, yaitu :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + (N.e^2)} \\ &= \frac{235}{1 + 235(0.05)^2} \\ &= 148 \text{ orang} \end{aligned}$$

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini ada sebanyak 148 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Adapun cara pengambilan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Angket. Angket adalah pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti.
2. Wawancara. Wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian.
3. Studi Dokumentasi. Peneliti menggunakan metode ini untuk mencari informasi perusahaan yang berhubungan dengan variabel yang diteliti, buku-buku berupa teori-teori yang dapat digunakan sebagai referensi penelitian dan jurnal penelitian yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Menurut jenisnya data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis data kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Data Primer. Data primer adalah data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan

penelitiannya dan data tersebut sebelumnya tidak ada.

2. Data Sekunder. Sebagai pendukung dalam penelitian ini, maka penulis juga menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang tidak didapatkan secara langsung oleh peneliti tetapi diperoleh dari orang atau pihak lain.

Identifikasi Variabel dan Defenisi Operasional

Adapun defenisi operasional kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1 Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala Ukur
Motivasi (X1)	1. Balas jasa	Skala
	2. Fasilitas kerja	Likert
	3. Prestasi kerja	
	4. Pekerjaan itu sendiri	
(Afandi, 2018:29)		
Disiplin kerja (X2)	1. Tujuan Kemampuan	Skala
	2. Teladanan kepemimpinan	Likert
	3. Keadilan	
	4. Sanksi	
(Supomo, 2019:134)		
Lingkungan Kerja (X3)	1. Penerangan / cahaya tempat kerja	Skala Likert
	2. Sirkulasi udara di tempat Kerja	
	3. Kebisingan di tempat kerja	
	4. Bau tidak sedap di tempat Kerja	
	5. Keamanan di tempat Kerja	
(Sedarmayanti, 2009 : 28)		
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kalitas	Skala
	2. Kuantitas	Likert
	3. Hubungan antar karyawan	
Sumber : Kasmir (2016:208)		

Uji Validitas dan Relabilitas Instrumen Variabel

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefenisikan suatu variabel.

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) dan nilai signifikan $< 0,05$ maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,361) dan nilai signifikan $< 0,05$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat pengukur yang sama pula. Pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha(a)*. Uji Reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai alpha $> 0,60$ butir pertanyaan tersebut reliabel.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan(Uji F)

Mengungkapkan uji statistik F umumnya memperlihatkan apakah seluruh variable bebas yang masuk kedalam model memiliki pengaruh secara simultan bagi variable terikat. Dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah :Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, pada $\alpha = 0,05$ $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, pada $\alpha = 0,05$

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian statistik t pada umumnya membutuhkan sejauh apa pengaruh suatu variabel penjelas atau terikat dengan individual untuk menjelaskan variasi variabel bebas. Dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah: Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$; maka H_0 diterima dan H_a ditolak, pada $\alpha = 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$; maka H_0 ditolak dan H_a diterima, pada $\alpha = 0,05$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Istana Deli Kencana atau disingkat dengan PT.IDK berdiri pada tanggal 01 juli 1983 yang pada mulanya bernama CV. Istana Deli Motor yang berkedudukan di Jl. Guru Patimpus Medan dan merupakan salah satu dealer mobil honda untuk daerah pemasaran Sumut dan Aceh yang ditunjuk oleh PT. Prospect Motor jakarta. Oleh karena luas tanah dan bangunan tidak terlalu memadai untuk showroom mapun gudang untuk penyimpanan mobil, maka pada tahun itu juga dibangun kantor baru yang berkedudukan di jl. H. Adam Malik No,85, Medan. Pada tahun 1984 seluruh kegiatan operasional dipindahkan ke kantor baru dan nama CV. Istana Deli Motor dirubah menjadi PT. Istana Deli Kencana Sampai dengan sekarang.

Pada awal berdirinya PT. IDK Type mobil honda yang dipasarkan hanya 2 type yaitu honda ACCORD dan honda CIVIC. Dengan perkembangan teknologi serta tuntutan konsumen yang semakin banyak, maka para pencipta mobil honda menciptakan beberapa tipe honda yang baru. Dan sampai saat ini sudah ada tipe 12 mobil honda yang diciptakan dan dipasarkan di indonesia. Adapun ke 12 tipe honda tersebut adalah:

1. Honda ACCORD
2. Honda CIVIC
3. Honda CITY
4. Honda STREAM
5. Honda CR-V
6. Honda JAZZ
7. Honda ODYSSEY
8. Honda FREED
9. Honda BRIO
10. Honda CRZ
11. Honda HRV
12. Honda BRV

Statistik Deskriptif

Berikut adalah statistik deskriptif dari tanggapan minimum, maksimum, rata-

rata dan standart deviasi para responden, yaitu:

**Tabel 2 Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics**

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviati on
Motivasi	148	21	40	33,91	5,953
Disiplin Kerja	148	21	40	33,68	5,416
Lingkungan Kerja	148	25	50	41,83	6,898
Kinerja Karyawan	148	12	30	23,37	4,557
Valid N (listwise)	148				

Sumber : Hasil Penelitian,2021(Data Diolah)

Dapat dilihat bahwa deskriptif statistik variabel motivasi dengan sampel sebanyak 148 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 33,91 dengan nilai minimum sebesar 21 dan nilai maksimum sebesar 40 dengan standart deviasi sebesar 5,953. Untuk variabel disiplin kerja nilai rata-ratanya sebesar 33,68 dengan nilai minimum sebesar 21 dan nilai maksimum sebesar 40 dengan standart deviasi sebesar 5,416. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 41,83 dengan nilai minimum sebesar 25 dan nilai maksimum sebesar 50 dengan nilai standart deviasi sebesar 6,898. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 23,37 dengan nilai minimum sebesar 12 dan nilai maksimum sebesar 30 dengan standart deviasis sebesar 4,557.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan dari jumlah dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan dengan uji validitas. Dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} atau validitas setiap pertanyaan lebih besar dari 0,30 maka data dapat dikatakan valid.

Berdasarkan hasil yang didapatkan bahwa nilai validitas motivasi dilihat dari nilai corrected item-item correlation untuk pertanyaan X1.1 sebesar 0,803, pertanyaan X1.2 sebesar 0,732, pertanyaan X1.3

sebesar 0,571, pernyataan X1.4 0,676, pertanyaan X1.5 sebesar 0,738, pertanyaan X1.6 sebesar 0,661, pertanyaan X1.7 sebesar 0,645 dan pertanyaan X1.8 sebesar 0,669 sehingga menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari 0,30 maka data pada variabel motivasi dikatakan valid, dan nilai validitas terdapat pada kolom *corrected item-Total* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Sehingga dari masing-masing pertanyaan sebanyak 8 pertanyaan data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu reliabilitas.

Berdasarkan hasil yang didapatkan bahwa nilai validitas disiplin kerja dilihat dari nilai *corrected item-item correlation* untuk pertanyaan X2.1 sebesar 0,718, pertanyaan X2.2 sebesar 0,702, pertanyaan X2.3 sebesar 0,770, pernyataan X2.4 0,803, pertanyaan X2.5 sebesar 0,667, pertanyaan X2.6 sebesar 0,822, pertanyaan X2.7 sebesar 0,572 dan pertanyaan X2.8 sebesar 0,413 menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari 0,30 maka data pada variabel disiplin kerja dikatakan valid, dan nilai validitas terdapat pada kolom *corrected item-Total* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Sehingga dari masing-masing pertanyaan sebanyak 8 pertanyaan data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu reliabilitas.

Berdasarkan hasil yang didapatkan bahwa nilai validitas lingkungan kerjadilihat dari nilai *corrected item-item correlation* untuk pertanyaan X3.1 sebesar 0,404, pertanyaan X3.2 sebesar 0,500, pertanyaan X3.3 sebesar 0,783, pernyataan X3.4 0,630, pertanyaan X3.5 sebesar 0,767, pertanyaan X3.6 sebesar 0,761, pertanyaan X3.7 sebesar 0,784 dan pertanyaan X3.8 sebesar 0,795, pertanyaan X3.9 sebesar 759 dan untuk pertanyaan X3.10 sebesar 0,676 menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari 0,30 maka data pada variabel lingkungan kerja

dikatakan valid, dan nilai validitas terdapat pada kolom *corrected item-Total* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Sehingga dari masing-masing pertanyaan sebanyak 10 pertanyaan data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu reliabilitas.

Berdasarkan hasil yang didapatkan bahwa nilai validitas motivasi dilihat dari nilai *corrected item-item correlation* untuk pertanyaan Y.1 sebesar 0,541, pertanyaan Y.2 sebesar 0,705, pertanyaan Y.3 sebesar 0,601, pernyataan Y.4 0,586, pertanyaan Y.5 sebesar 0,500, pertanyaan Y.6 sebesar 0,825 menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari 0,30 maka data pada variabel kinerja karyawan dikatakan valid, dan nilai validitas terdapat pada kolom *corrected item-Total* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Sehingga dari masing-masing pertanyaan sebanyak 6 pertanyaan data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,6-0,79 maka dikatakan butir pertanyaan tersebut telah reliabel atau andal. Hasil output spss diketahui nilai *cronbach's alpha* variabel motivasi adalah sebesar 0,899 > 0,60 yang terdiri dari 8 pertanyaan, disiplin kerja 0,897 > 0,60 yang terdiri dari 8 pertanyaan, lingkungan kerja 0,915 > 0,60 yang terdiri dari 10 pertanyaan dan kinerja karyawan 0,841 > 0,60 yang terdiri dari 6 pertanyaan sehingga disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah diberikan kepada setiap responden adalah reliabel atau dapat dikatakan handal.

Hasil Analisis Data Penelitian Model Penelitian

Pengujian hipotesis menggunakan analisis linear berganda. Model regresinya adalah sebagai berikut :

Tabel 3 Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-3,175	1,348
1 Motivasi	,157	,042
DisiplinKerja	,390	,063
LingkunganKerja	,193	,046

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear bergandasebagai berikut: **Kinerja karyawan = -3,175 + 0,157 motivasi + 0,390 disiplin kerja + 0,193 lingkungan kerja + e**. Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -3,175 yang menunjukkan variable motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dianggap nol (0) maka kinerja karyawan (Y) sebesar -3,175.
2. Nilai satuan regresi motivasi sebesar 0,157 menyatakan bahwa setiap kenaikan motivasi 1% , maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,157 satuan.
3. Nilai satuan regresi disiplin kerja sebesar 0,390 menyatakan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja 1% , maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,390 satuan.
4. Nilai satuan regresi lingkungan kerja sebesar 0,193 menyatakan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja 1% , maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,193 satuan.
5. Nilai satuan regresi lingkungan kerja sebesar 0,468 menyatakan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja 1% , maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,468 satuan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi *Adjusted R Square* bertujuan untuk menghitung sejauh mana kemampuan model untuk menjelaskan variabel yang bebas.

Tabel 4 Uji Koefisien determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,859 ^a	,738	,732

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Motivasi, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 (2021)

Nilai *adjusted r square* ini adalah sebesar 0,732 atau sebesar 73,2% yang artinya bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja hanya menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 73,2% dan sisanya 26,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultaj (Uji F)

Uji statistik F umumnya memperlihatkan apakah seluruh variabel bebas yang masuk ke dalam model memiliki pengaruh secara simultan bagi variabel terikat.

Tabel 5 Uji F

ANOVA ^a				
Model	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3	750,741	135,07	,000 ^b
Residual	144	5,558		
Total	147			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Motivasi, DisiplinKerja

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 (2021)

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 135,077 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,67 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dengan nilai $F_{hitung} 135,077 > F_{tabel} 2,67$. Sehingga model regresi dapat

dikatakan bahwa dalam penelitian ini motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan Pada PT IDK Adam Malik Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian statistik t pada umumnya membutuhkan sejauh apa pengaruh suatu variabel penjelas atau terikat dengan individual untuk menjelaskan variasi variabel bebas.

Tabel 10 Uji t

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
(Constant)	-2,356	,020
Motivasi	3,771	,000
DisiplinKerja	6,177	,000
LingkunganKerja	4,184	,000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2021)

Nilai t tabel untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas $n = 148$ adalah sebesar 1,65521. Dengan demikian hasil pengujian secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

1. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) untuk motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,771 dan t_{tabel} sebesar 1,65521 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,771 > 1,65521$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT IDK Adam Malik Medan.
2. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) untuk disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 6,177 dan t_{tabel} sebesar 1,65521 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,177 > 1,65521$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT IDK Adam Malik Medan.

3. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) untuk lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 4,184 dan t_{tabel} sebesar 1,65521 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,184 > 1,65521$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT IDK Adam Malik Medan.

PENUTUP

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah dapat dilihat sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,771 dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} atau $3,771 > 1,65521$, maka hipotesis pertama dapat diterima yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT IDK Adam Malik Medan.
2. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 6,177 dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} atau $6,177 > 1,65521$, maka hipotesis kedua dapat diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT IDK Adam Malik Medan.
3. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,184 dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} atau $4,184 > 1,65521$, maka hipotesis ketiga dapat diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT IDK Adam Malik Medan.
4. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 135,077 dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} atau $135,077 > 2,67$, maka hipotesis dapat diterima yaitu motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja

berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT IDK Adam Malik Medan.

5. Nilai *adjusted r square* ini adalah sebesar 0,732 atau sebesar 73,2% yang artinya bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja hanya menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 73,2% dan sisanya 26,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

Saran

Adapun saran dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti Selanjutnya. Disarankan untuk lebih memperbanyak variabel lain diluar dari variabel yang diteliti oleh peneliti seperti, motivasi, pengalaman dan kepuasan kerja.
2. Bagi Perusahaan. Mengembangkan motivasi yang ada didalam setiap diri karyawan didalam perusahaan agar kinerja karyawan semakin lebih baik lagi, meningkatkan dan selalu menjaga dan mematuhi disiplin kerja didalam perusahaan bagi setiap karyawan yang ada agar memiliki menghasilkan kinerja yang baik dalam melakukan kegiatan didalam perusahaan sehingga juga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik dan tetap menjaga dan membina hubungan baik antar karyawan maupun tim pada saat kegiatan yang dilakukan didalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Dunggio, M. (2013). Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA:*

Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1(4).

- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611-628.
- Purwati, A., Budiyanto, B., Suhermin, S., & Hamzah, M. (2021). The effect of innovation capability on business performance: The role of social capital and entrepreneurial leadership on SMEs in Indonesia. *Accounting*, 7(2), 323-330.
- Supomo & Eti N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya, Bandung.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju
- Sutanto, E. M., & Suwondo, D. I. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 17(2), 135-144.
- Revita, M. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. *Katalogis*, 3(9).
- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Bonorowo*, 1(1), 1-15.