



**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT SENTRALSARI PRIMA
SENTOSA DEPO MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

UMMU AINUN
NPM: 1815310543

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SENTRALSARI PRIMASENTOSA
DEPT. MEDAN MENTENG VII

NAMA : UMMU AINUN
N.P.M : 1815310543
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 20 Februari 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Abdi Setiawan, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II



Dr. Wichan Robain, S.E., MA.

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : UMMU AINUN
NPM : 1815310543
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JEJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SENTRALSARI PRIMA SENTOSA DEPO MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, February 2024



(UMMU AINUN)
Npm: 1815310543

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : UMMU AINUN
Npm : 1815310543
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : MANAJEMEN
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, February 2024



(UMMU AINUN)
Npm: 1815310543



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : UMMU AINUN
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 09 Oktober 2000
Nomor Pokok Mahasiswa : 1815310543
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Supply Chain Management
Jumlah Kredit yang telah dicapai : 138 SKS, IPK 3.43
Nomor Hp : 082163063599
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SENTRALSARI PRIMASENTOSA DEPI MEDAN MENTENG VII

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Coret Yang Tidak Perlu



Medan, 23 April 2024

Pemohon,

(Ummu Ainun)

Tanggal :
Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si.)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Abdi Setiawan, S.E., M.Si.)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen

(Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Dr. Wilchan Robain, S.E., MA.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 30 April 2024
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : UMMU AINUN
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 09 oktober 2000
 Nama Orang Tua : Haris Muliadi
 N. P. M : 1815310543
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082163063599
 Alamat : jln klambir v,gg ubudiyah no 1 medan

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SENTRALSARI PRIMASENTOSA DEPI MEDAN MENTENG VII** , Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntun ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



UMMU AINUN
 1815310543

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Penelitian dengan judul “pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (analisis pada karyawan PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan”. Metode penelitian yang digunakan adalah model kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarkan kepada 34 karyawan PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan komputer program SPSS 26,0 for Windows. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variable motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ($F_{hitung} > F_{tabel}$ 16,206 > 2,89 pada signifikan 0,000 < 0,05). Hasil penelitian secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan t_{hitung} 2,580 > t_{tabel} 1,690 dan signifikan 0,015 < 0,05, Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilihat bahwa t_{hitung} 3,076 > t_{tabel} 1,690 dan signifikan 0,004 < 0,05, dan , Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilihat bahwa t_{hitung} 4,410 > t_{tabel} 1,690 dan signifikan 0,000 < 0,05. Hasil koefisien determinasi Adjusted R Square 0,580 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 58,0% Kinerja Karyawan dapat di peroleh dan di jelaskan oleh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, sedangkan 100% - 58,0% = 42% di jelaskan oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

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

ABSTRACT

Research with the title "the influence of work motivation, work discipline, and work environment on employee performance (analysis on employees of PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan" The research method used is a quantitative model, using a questionnaire as a data collection tool distributed to 34 employees PT Sentralsari Primasentosa Medan Depo. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis assisted by the computer program SPSS 26.0 for Windows. The results showed that simultaneously the variables of work motivation, work discipline, and environment simultaneously had a positive effect on employee performance ($F_{count} > F_{table}$ $16.206 > 2.89$ at a significant $0.000 < 0.05$). The partial results of the study show the effect of work motivation on employee performance with $t_{count} 2.580 > t_{table} 1.690$ and a significant $0.015 < 0.05$. The effect of work discipline on employee performance can be seen that $t_{count} 3.076 > t_{table} 1.690$ and a significant $0.004 < 0.05$, and , The effect of the work environment on employee performance it can be seen that t_{count} is $4.410 > t_{table} 1.690$ and is significant $0.000 < 0.05$. The results of the determination efficiency of Adjusted R Square 0.580 which can be called the coefficient of determination which in this case means that 58.0% of employee performance can be obtained and explained by motivation, work discipline, work environment, while $100\% - 58.0\% = 42\%$ in explained by other factors or other variables that were not examined in this study.

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa sebagai sumber segala pengetahuan dan hikmat, atas kasih setia-Nya, dengan segala keterbatasan penulis dimampukan untuk menyelesaikan skripsi ini. Skripsi dengan judul: **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan”** merupakan salah satu syarat mengikuti ujian guna memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E, M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., selaku Dekan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Abdi Setiwan, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga dapat tersusun dengan rapi.
5. Bapak Dr. Wilchan Robain, S.E., M.Ag, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga dapat tersusun dengan rapih.

6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada peneliti.
7. Kepada Pimpinan dan seluruh rekan kerja PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan yang selalu mendukung saya baik secara memberikan motivasi.
8. Kepada kedua orangtua saya, Ayahanda Haris Muliadi dan Ibunda Almh Apri Indah Hartati yang selalu mendukung saya baik secara pekerjaan maupun perkuliahan.

Akhir penulis mengharapkan semoga dalam penyusunan skripsi ini nantinya dapat berguna bagi penulis dan para pembaca sekalian, dan terutama sekali lagi kepada PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya selanjutnya.

Medan, February 2024
Penulis

Ummu Ainun
Npm 1815310543

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN PLAGIAT	iv
SURAT PERNYATAAN	v
ABSR TAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
G. Keaslian Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja Karyawan	12
2. Motivasi	17
3. Disiplin Kerja.....	22
4. Lingkungan Kerja.....	26
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Konseptual	33
D. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	38
1. Lokasi Penelitian.....	38
2. Waktu Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel	39
1. Populasi.....	39
2. Sampel.....	39
D. Jenis dan Sumber Data	40
E. Definisi Operasional Variabel.....	40
1. Variabel Penelitian	40
2. Definisi Operasional.....	40

F. Teknik Pengumpulan Data.....	42
G. Pengukuran Variabel.....	42
H. Teknik Analisis Data.....	42
1. Uji Kualitas Data.....	42
a. Uji Validitas	42
b. Uji Reliabilitas	43
2. Uji Asumsi Klasik.....	43
a. Uji Normalitas Data	43
b. Uji Multikolinieritas.....	44
c. Uji Heterokedastisitas	44
3. Regresi Linear Berganda.....	45
4. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	45
a. Uji t (Uji Parsial).....	45
b. Uji F (Uji Simultan)	46
5. Uji Koefisien Determinasi	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	48
1. Deskripsi Penelitian	48
a. Sejarah PT Sentralsari Primasentosa Medan.....	48
b. Visi dan Misi	49
c. Struktur Organisasi PT Sentralsari Primasentosa Medan ...	50
d. Uraian Tugas	50
2. Sejarah PT Sentralsari Primasentosa.....	54
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	56
a. Variabel Motivasi (X_1).....	56
b. Variabel Disiplin Kerja (X_2)	58
c. Variabel Lingkungan Kerja (X_3).....	61
d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)	65
4. Pengujian Kualitas Data.....	68
a. Pengujian Kualitas Data.....	68
b. Pengujian Reliabilitas.....	69
5. Pengujian Asumsi Klasik	70
a. Uji Normalitas Data	70
b. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	71
c. Uji Multikolinieritas.....	71
d. Uji Heterokedastisitas	72
6. Regresi Linear Berganda.....	73
7. Uji Hipotesis	74
a. Uji Parsial (Uji-t).....	74
b. Uji Simultan (Uji-F).....	76
c. Koefisien Determinasi.....	77
B. Pembahasan.....	77
1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	77

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	78
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	78
4. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	79

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	81
B. Saran.....	82

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pra Survei Motivasi Kerja.....	3
Tabel 1.2 Pra Survei Lingkungan.....	4
Tabel 1.3 Pra Survei Disiplin Kerja	5
Tabel 1.4 Pra Survei Kinerja Karyawan	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Skedul Penelitian.....	36
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4.5 Pernyataan X1.1	56
Tabel 4.6 Pernyataan X1.2	56
Tabel 4.7 Pernyataan X1.3	57
Tabel 4.8 Pernyataan X1.4	57
Tabel 4.9 Pernyataan X1.5	57
Tabel 4.10 Pernyataan X1.6	58
Tabel 4.11 Pernyataan X2.1	58
Tabel 4.12 Pernyataan X2.2	59
Tabel 4.13 Pernyataan X2.3	59
Tabel 4.14 Pernyataan X2.4	60
Tabel 4.15 Pernyataan X2.5	60
Tabel 4.16 Pernyataan X2.6	60
Tabel 4.17 Pernyataan X2.7	61
Tabel 4.18 Pernyataan X2.8	61
Tabel 4.19 Pernyataan X3.1	61
Tabel 4.20 Pernyataan X3.2	61
Tabel 4.21 Pernyataan X3.3	61
Tabel 4.22 Pernyataan X3.4	63
Tabel 4.23 Pernyataan X3.5	63
Tabel 4.24 Pernyataan X3.6	63
Tabel 4.25 Pernyataan X3.7	64
Tabel 4.26 Pernyataan X3.8	64
Tabel 4.27 Pernyataan Y1.1	65
Tabel 4.28 Pernyataan Y1.2	65
Tabel 4.29 Pernyataan Y1.3	65
Tabel 4.30 Pernyataan Y1.4	66
Tabel 4.31 Pernyataan Y1.5	66
Tabel 4.32 Pernyataan Y1.6	67
Tabel 4.33 Pernyataan Y1.7	67
Tabel 4.34 Pernyataan Y1.8	67
Tabel 4.35 Uji Validitas	68
Tabel 4.36 Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.37 Uji Kolmogorov Smirnov	71
Tabel 4.38 Uji Multikolinieritas.....	72

Tabel 4.39 Regresi Linear Berganda.....	73
Tabel 4.40 Uji Parsial (Uji t).....	74
Tabel 4.41 Uji Simultan (Uji F)	76
Tabel 4.42 Koefisien Determinasi.....	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	50
Gambar 4.2 Histogram Normalitas.....	70
Gambar 4.3 PP-Plot Uji Normalitas	70
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis setiap perusahaan dituntut untuk mampu menghasilkan kinerja perusahaan yang baik, meningkat dan menghasilkan output yang optimal. Begitu pula faktor sumber daya yang dimiliki harus mendukung upaya perusahaan dalam menghasilkan profit margin yang diharapkan tidak terkecuali dengan sumber daya manusianya, dimana sekarang ini sudah masuk pada tataran harus mampu berkompetisi secara global sehingga sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam menuju kompetisi yang lebih baik.

Pemahaman kinerja dapat dilakukan oleh seorang karyawan dalam tugas kerjanya, artinya kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan yang telah ditargetnya organisasi ditempat bekerjanya dengan tujuan agar semua sasaran kerja dapat dicapai. Bila tugas kerja dapat dicapai dengan optimal, pegawai tersebut berarti telah memenuhi tugas dan kewajiban kerjanya sesuai dengan harapan.

Keberadaan karyawan atau pegawai didalam sebuah organisasi atau perusahaan juga sangat menentukan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan semua proses kegiatan perusahaan baik itu perusahaan yang menghasilkan produk (*Manufacturer*) yang bergerak dibidang *food and beverage*. Sehingga tidak mengherankan jika tuntutan perusahaan pada aspek sumber daya manusia

sangat tinggi mengingat persaingan juga sangat tinggi dan ketat. Dengan demikian perusahaan juga dituntut mampu mengelola dengan baik semua asset yang dimiliki termasuk sumber daya manusia yang kompeten guna memastikan seluruh karyawan memiliki daya guna yang diinginkan oleh perusahaan dan selaras dengan tujuan perusahaan untuk memperoleh hasil semaksimal mungkin, Pegawai atau karyawan sebagai asset bagi perusahaan harus dikelola dengan baik.

PT. Sentralsari Primasentosa adalah perusahaan distribusi terpercaya yang mendistribusikan produk Air Murni Cleo ke seluruh Indonesia. PT. Sentralsari Primasentosa mampu membawa produk yang didistribusikan menjadi lebih baik, serta menjunjung tinggi nilai-nilai kepercayaan, maju bersama dalam menjalankan bisnis serta memperbesar *market share* dan membangun hubungan kerja yang berkesinambungan.

Kinerja karyawan berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai atau bawahannya serta berkaitan dengan organisasi tertentu. Menurut Kasmir (2015) menerangkan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan, tujuan visi dan misi yang dituangkan dalam perencanaan strategi suatu organisasi.

Untuk mengukur Kinerja Karyawan pada PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan. Peneliti telah melakukan pra survey kepada 30 karyawan, dan dapat di lihat pada tabel di bawah:

**Tabel 1.1 Pra Survey Kinerja Karyawan PT Sentralsari
Primasentosa Depo Medan**

No	Pertanyaan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Karyawan mampu mengkomunikasi pekerjaan yang akan dikerjakan	9	30%	21	70%
2	Karyawan yang memiliki kinerja semakin baik, maka dapat mencapai tujuan perusahaan	11	36,7%	19	63,3%
3	Karyawan bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan	10	33,4%	20	66,6%

(Sumber: Penulis (2023))

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menggambarkan bahwa karyawan PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan. Belum semakin baik dalam pekerjaannya untuk tujuan perusahaan, dan bahkan untuk bekerja sesuai standar karyawan masih sama dalam berpendapat, sedangkan berkomunikasi dengan rekan kerja karyawan masih sangat rendah untuk membangun kemistri dalam bekerja dan jauh lebih individual dalam bekerja.

Kinerja tidak terlepas dari adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan bagian dari faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Baik buruknya ataupun sesuai tidaknya motivasi yang diterapkan di dalam suatu organisasi maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Begitu juga dengan disiplin kerja, tinggi ataupun rendahnya disiplin karyawan pada suatu organisasi tentunya juga berdampak/berpengaruh terhadap kinerja dalam organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang baik akan menambah kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Motivasi merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan. Fenomena yang terjadi di PT

Sentralsari Primasentosa Depo Medan bahwa karyawan cenderung tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan tidak adanya kesempatan untuk promosi kenaikan jabatan untuk karyawan yang bekerja lebih baik. Ketika karyawan mengerjakan tugas tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan atau karyawan melakukan kesalahan, atasan hanya memberi teguran, tidak memberikan sanksi yang tegas berupa pemotongan gaji atau pemecatan. Motivasi dan kinerja karyawan sangat erat kaitannya, sebab kinerja karyawan akan muncul diantaranya dari adanya kepemimpinan yang ditetapkan seorang pemimpin dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara maksimal sehingga pemimpin mampu menggerakkan orang lain. Seorang karyawan yang berada dalam suatu perusahaan ataupun bagian dari tim kerja harus mempunyai usaha untuk menyesuaikan diri dengan keadaan baik yang meliputi penyesuaian diri dengan lingkungan kerja itu sendiri, hal ini untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1.2 Pra Survey Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan

No	Pertanyaan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya	10	33,4%	20	66,6%
2	Saya mempunyai kesempatan untuk promosi kenaikan jabatan	11	36,7%	19	63,3%
3	Pekerjaan saya diapresiasi melalui penghargaan.	5	16,7%	25	83,3%

Sumber: PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan terhadap 30 karyawan, beberapa dari karyawan menyatakan bahwa mendapatkan kesempatan untuk

mengembangkan keterampilan dan kemampuan sebanyak (66,6%), karyawan kurang mempunyai kesempatan untuk promosi kenaikan jabatan (63,3%), karyawan kurang mendapatkan apresiasi berupa penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan (66,6%).

Berdasarkan data di atas, maka karyawan cenderung tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan tidak adanya kesempatan untuk promosi kenaikan jabatan khusus untuk karyawan yang bekerja lebih baik. Ketika karyawan mengerjakan tugas tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan atau karyawan melakukan kesalahan, atasan hanya memberi teguran, tidak memberikan sanksi yang tegas berupa pemotongan gaji atau pemecatan.

Fenomena yang terjadi di PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan tentang disiplin kerja, ternyata banyak karyawan yang mengeluh tentang jam masuk kerja yang terlalu pagi dan tidak diberikan toleransi sehingga langsung dikenakan sanksi berupa potong uang makan. Masih terdapat juga karyawan yang pada saat atasan sedang tidak berada ditempat, mereka melakukan aktivitas di luar pekerjaannya seperti mengobrol, main handphone atau browsing internet. Mengakibatkan tertundanya pekerjaan sehingga pekerjaan yang harusnya selesai menjadi tertunda dan di kerjakan di lain hari dan kurangnya kerja sama antar karyawan.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan

peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Tabel 1.3 Pra Survey Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan

No	Pertanyaan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Karyawan masuk kerja tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan	9	30%	21	70%
2	Karyawan patuh terhadap peraturan dasar perusahaan.	11	36,7%	19	63,3%
3	Karyawan mampu mematuhi peraturan maupun intruksi dari perusahaan	10	33,4%	20	66,6%

(Sumber: Penulis (2023))

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan terhadap 30 karyawan, beberapa dari karyawan menyatakan bahwa karyawan masuk kerja tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan sebanyak (70%), karyawan patuh terhadap peraturan dasar perusahaan sebanyak (63,3%), dan karyawan mampu mematuhi peraturan maupun intruksi dari perusahaan sebanyak (66,6%). Berdasarkan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak selalu masuk kerja dengan tepat waktu sesuai aturan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan. Karyawan belum mematuhi peraturan atau standar operasioal prosedur (SOP) perusahaan. Kurangnya mematuhi peraturan maupun intruksi dari perusahaan.

Kemudian fenomena kinerja karyawan terjadi saat ini yaitu pada lingkungan kerja karyawan ditandai dengan menurunnya perilaku karyawan ditempat kerja seperti kurangnya rasa kegairahan kerja dan presensi kehadiran menurun. Fenomena seperti ini sering terjadi pada setiap perusahaan. Hal ini disebabkan karena kondisi lingkungan kerja yang membuat karyawan tidak nyaman dalam

bekerja contohnya terdapat banyak kebisingan dan tata ruangan yang kurang rapih dan bersih.

Tabel 1.4 Pra Survey Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan

No	Pertanyaan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Perusahaan menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan	12	40%	18	60%
2	Area kerja karyawan memiliki penerangan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman	9	30%	21	70%
3	Alat pendingin yang digunakan perusahaan selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja tetap terjaga suhu udaranya	10	33,4%	20	66,6%

(Sumber: Penulis (2023))

Sesuai dengan informasi yang diberikan HRD PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan bahwa, area kerja karyawan memiliki penerangan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman. Berdasarkan tabel 1.3 terlihat bahwa karyawan tidak mendapatkan lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan. Hal itu disebabkan karena keadaan dalam ruangan kurang pencahayaan atau penerangan fasilitas yang diberikan kepada karyawan tidak mendukung untuk karyawan dapat menyelesaikan tugas nya dengan cepat sehingga kinerja karyawan menurun.

Kondisi yang kondusif dalam perusahaan bermacam-macam, tergantung pada karakteristik perusahaan masing-masing seperti berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri dan kenyamanan didalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, usaha yang dilakukan perusahaan tidak akan

terlepas dari berbagai hal diantaranya, kompensasi dan disiplin yang diberikan kepada karyawan dan juga motivasi kerja yang ada dalam diri karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka penenliti tertarik melakukan penelitian dengan judul, “**Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Perusahaan belum memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya.
2. Masih adanya karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan.
3. Menurunnya perilaku karyawan ditempat kerja seperti kurangnya rasa kegairahan kerja dan presensi kehadiran.
4. Terdapat karyawan yang belum mengkomunikasikan pekerjaan yang memiliki kinerja yang baik sesama karyawan lain.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini membatasi hanya pada Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan, dimana data yang digunakan adalah data primer yang di olah dengan menggunakan SPSS 26,0.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah yaitu:

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di harapkan pada penelitian adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi sarana untuk menerapkan ilmu- ilmu yang telah didapatkan selama menempuh pendidikan pada program studi manajemen selama ini.

2. Bagi Perusahaan

Menjadi masukan yang berguna untuk perusahaan PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan khususnya agar dijadikan bahan evaluasi perihal motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain dimasa mendatang yang berkaitan manajemen sumber daya manusia.

G. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Masnilayati Lubis (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sdm Dan Divisi Umum Pada Pdam Tirtanadi Medan”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan”.

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas Motivasi dan Lingkungan Kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan, sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

2. Jumlah obsevasi/sampel (n)

Penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 58 responden, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 34 responden.

3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.

4. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian terdahulu PDAM Tirtanadi Medan, sedangkan penelitian ini pada PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Rivai (2016) kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*coorporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada

periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016) yaitu :

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik,

akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

c. Tujuan Penilaian Kerja

Menurut Rivai (2016) tujuan dari penilaian kerja adalah:

- 1) Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM dimasa yang akan datang.

- 2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk perkembangan karier yang memperkuat kualitas hubungan antarmanajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

- 1) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

- 2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

- 3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

- 4) Hubungan antar karyawan

Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motive (motif) yang berarti dorongan. Dalam motivasi setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu yang timbul karena adanya motif tertentu yang timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai atau adanya harapan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang, sehingga setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda.

Menurut Hasibuan (2018) mengatakan motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu lembaga karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Darodjat (2015) mengemukakan bahwa Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Suatu motivasi cenderung mengurangi kekuatannya manakala tercapainya suatu kepuasan, terhalangnya pencapaian kepuasan, perbedaan kognisi, frustrasi, atau karena kekuatan motivasinya bertambah.

Menurut Siagian (2015) motivasi adalah “sebuah fungsi dari 13 pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki”. Menurut Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental

karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Mangkunegara (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1) Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

2) Budaya Organisasi

Sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah.

3) Gaya Kepemimpinan

Suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

4) Disiplin Kerja

Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

5) Penempatan Kerja Penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, hal ini difokuskan dengan kesesuaian dan pencocokan antara

keterampilan, dan pengetahuan orang-orang dengan karakteristik-karakteristik pekerjaan.

6) Pengembangan Karir

Pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

7) Kompensasi

Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu.

c. Tipe – tipe Motivasi

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Menurut Danim (2015), “secara umum motivasi dapat diklasifikasikan kedalam empat jenis, yaitu:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu. Manusia bekerja dalam organisasi jika dia merasakan bahwa setiap upaya yang dilakukannya akan memberikan keuntungan tertentu. Dengan demikian, motivasi positif merupakan pemberian motivasi yang diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu padanya.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut misalnya, jika seorang pegawai tidak bekerja maka akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut diskors, dan takut dijauhi oleh rekan

kerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan. Personalia organisasi menjadi tidak kreatif, serba takut, dan serba terbatas gerakannya.

3) Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pegawai saat dia melaksanakan tugas-tugasnya dan bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan pegawai muncul pada saat dia bekerja dan dia sendiri yang menyenangi pekerjaan itu.

4) Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pegawai itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain-lain. Pada konteks ini, manusia organisasional ditempatkan pada subjek yang dapat oleh faktor luar. Manusia bekerja karena semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai dan dapat pula bersumber dari faktor-faktor diluar subjek”.

d. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2015), “indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung

memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

2) **Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)**

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3) **Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).**

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain”.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Menurut Sutrisno (2016) disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Sedangkan menurut Rivai (201) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Disiplin dapat dipengaruhi oleh segala hal yang berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku di suatu perusahaan karena ketidakdisiplinan yang seharusnya diperhatikan oleh aparat atasan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya bejajnji tidak akan berbuat hal yang serupa.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.

- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Berdasarkan penjelasan menurut ahli bahwa faktor faktor yang mempengaruhi disiplin sangat berkaitan erat dengan sikap pemimpin terhadap pegawai bawahannya itu sendiri.

c. Bentuk-bentuk Disiplin

Disiplin memiliki beberapa bentuk yang dapat membedakan suatu karyawan itu termasuk dalam kategori disiplin yang mana didalam suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2) Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3) Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

d. Indikator Disiplin

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2016) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah:

1) Taat terhadap aturan waktu

Meliputi indikator :

- a. jam masuk kerja.
- b. jam pulang.
- c. jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Meliputi indikator :

- a. Peraturan dasar tentang cara berpakaian.
- b. Bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Meliputi indikator :

- a. Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas.
- b. Tanggung jawab dalam pekerjaan.
- c. Cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya

Meliputi indikator :

- a. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dalam sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan. Sedangkan menurut Siagian (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Mangkunegara (2020) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik secara perorang maupun secara berkelompok.

Menurut Soetjipto (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito dalam kutipan (Widari,

2016) adalah :

1) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak organisasi yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3) Udara

Di dalam ruangan kerja dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk

memperkecil suara bising tersebut.

5) Ruang gerak

Pada suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian, ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para pegawai tidak terganggu dalam melaksanakan pekerjaan.

6) Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Disini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman, pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu, sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu, setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih, pegawai akan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2016) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan.

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2016) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

- 1) Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian.
- 2) Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
- 3) Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.
- 4) Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2016) ada empat indikator lingkungan kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Fasilitas

Terdapat fasilitas yang memadai sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para pegawai.

2) Pencahayaan

Diupayakan dalam sebuah lingkungan kerja memiliki cukup pencahayaan.

3) Suhu udara

Tujuan dengan suhu udara adalah agar mampu mengontrol situasi suasana dalam bekerja

4) Tata ruangan

Tata ruangan adalah salah satu hal mendasar dalam mengupayakan adanya sebuah struktur ruangan yang memadai dalam bekerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian, beberapa penelitian sebagai referensi dalam penelitian ini. Berikut beberapa penelitian sebelumnya dengan hasilnya antara lain yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Murni, S., Jalil, M., & Mariyono, J. (2022)	<i>The Influence of Leadership Style, Work Spirit, Work Environment and Discipline Through Motivation and Communication on Employee Performance MV.</i>	<i>discipline leadership style motivation communication and performance work spirit</i>	<i>The company will always demand the skills of every human resource used even though it does not guarantee the proper performance of any given task except with a clear integration from its leaders. In managing employees, it takes a leader who has a distinctive leadership style</i>

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
		<i>Ocean Dream- Peaceboat</i>	<i>work environment</i>	<i>to be able to generate enthusiasm and discipline in the work environment through the motivation given and good communication. Lack of discipline in complying with regulations on board and lack of communication in doing work will reduce employee performance. The work instructed will not be carried out properly without discipline and communication in carrying out their respective duties. Achievement of work results will be achieved with workers who are in accordance with their job positions and perform well so that the goals that have been determined are achieved.</i>
2	Setiawan, T. (2022)	<i>The influence of work morale, work discipline, and work environment on employee performance</i>	<i>Work Morale, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, Multiple Regression</i>	<i>This study aims to determine the effect of work morale, work discipline, and work environment on employee performance. This research method is quantitative. The source of data in this study is primary data. The primary data used is by distributing questionnaires to the respondents consisting of questions for which answer choices have been provided using a Likert scale. Likert scale with a scale range of 1-5. The population used in this study were employees of PT SAI, the sampling technique used in this study was a saturated sampling technique with a population of 44 respondents. The analytical technique used in this research is multiple regression test with the help of SPSS 25.0 program. The results showed that work morale, discipline and work environment had a positive and significant effect on employee performance.</i>
3	Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022).	<i>The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance</i>	<i>Work Environment, Work Discipline, Motivation, Performance</i>	<i>The purpose of this study was to determine and analyze the partial and simultaneous effect of environmental variables, work discipline, and work motivation on employee performance at the Regional Tax and Retribution Management Agency of Medan City. This study uses a quantitative approach. The analysis technique used is</i>

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				<i>multiple linear analysis techniques. The results showed a significant effect partially and simultaneously between work environment, work discipline, work motivation on performance</i>
4	Arifah, Nabila. (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mitra Pinasthika Mustika	Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja baik secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mitra Pinasthika Mustika
5	Laraswati, R., & Oktafien, S. (2020).	<i>The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. Bivouac Outdoor Equipment Bandung</i>	<i>Motivation and Work Environment on Employee Performance</i>	<i>The results showed that the motivation was considered good and the work environment was considered good. Simultaneously, Motivation and Work Environment affect Employee Performance at PT Bivouac Outdoor Equipment Bandung</i>
6	Utamingtyas, R. R. (2020).	<i>The Influence Of Work Motivation, Work Discipline And Work Environment On Employees' Job Satisfaction At PT. Samudera Perdana Selaras</i>	<i>Work Motivation, Work Discipline And Work Environment On Employees' Job Satisfaction</i>	<i>The result of this research shows that work motivation, work discipline and work environment had positive and significant influence on job satisfaction.</i>
7	Chondro Rini, W. K. (2020)	Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Dampaknya Pada Etika Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pos Indonesia Jakarta Utara)	Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Dampaknya Pada Etika	Berdasarkan hasil dan pembahasan menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Jakarta Utara, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Jakarta Utara, stress kerja berpengaruh negatif terhadap etika kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Jakarta Utara; lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap etika kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Jakarta Utara; keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap etika kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Jakarta Utara.
8	Agustian, O. (2019)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar	Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
9	Sihombing, M. A. (2018)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Siantar Hotel Siantar	Motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Siantar Hotel Siantar.
10	Lubis, M. (2018)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi SDM dan divisi umum pada PDAM Tirtanadi Medan	Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berarti bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data diolah Penulis (2024)

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian studi pustaka dan penelitian terdahulu maka dapat disusun kerangka pemikiran teoritis yaitu variabel independen antara lain motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan kinerja karyawan menjadi variabel dependen.

Indikasi kerangka konseptual yang diperuntukkan dalam memperjelas variabel yang ingin diteliti adalah, sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah keinginan untuk mencapai seperti kemampuan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, di mana kondisi ditentukan oleh upaya untuk memuaskan kepentingan pribadi. Berjanji untuk memperoleh pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas tertentu yang diberikan kepadanya berdasarkan waktu, ketulusan, pengalaman dan keterampilan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang mampu dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tentu saja, seorang karyawan yang dapat mencapai peringkat yang baik atau tingkat pekerjaan yang baik harus memiliki motivasi yang baik. Di mana motivasi ini mendorong dan mengarahkan

semangat seorang karyawan yang selalu bekerja keras dan berhasil menyelesaikan pekerjaannya secara khusus dan memastikan tercapainya misi perusahaan pada umumnya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agustin (2019), Sihombing (2018), Arifah (2021) dan Lubis (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam setiap perusahaan apapun bidangnya tentu memiliki tujuan yang sama yaitu untuk tetap bertahan dan dapat menghasilkan keuntungan. Dan di dalam pencapaian tujuan tersebut, banyak faktor-faktor yang berpengaruh terhadap proses yang dilakukan oleh karyawan. Motivasi seorang karyawan dalam bekerja, suasana aman dan nyaman di lingkungan kerja, dan juga beban kerja yang diterima oleh karyawan selama menjalankan tugas tugasnya. Beberapa hal tersebut memberikan pengaruh pada karyawan baik itu positif ataupun negatif pada kinerjanya. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek kerja, yang keberadaannya harus diperhatikan oleh setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi besar kecilnya performance kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustin (2019), dan Sihombing (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik dan aman akan menciptakan semangat kerja bagi setiap karyawan untuk pencapaian yang optimal. Setiap karyawan yang

memiliki kenyamanan dalam lingkungan tempat dia bekerja akan merasa betah dan selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

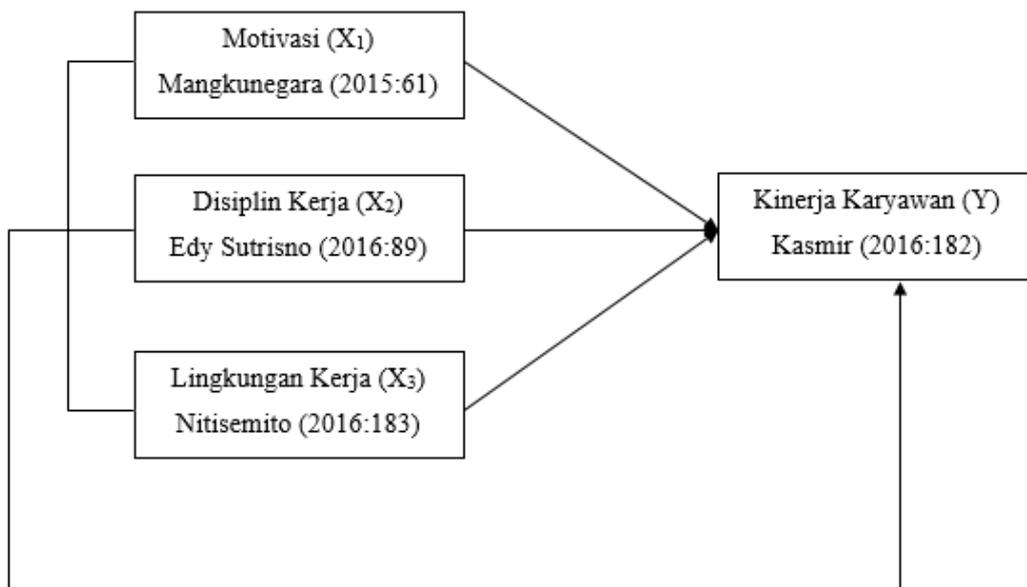
Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chondro (2020), Lubis (2018), dan Sihombing (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menurut Mangkunegara (2020) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode

kerjanya serta pengaturan kerjanya baik secara perorang maupun secara berkelompok.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustin (2019), dan Sihombing (2018) yang menyatakan bahwa baik secara parsial dan simultan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Diolah : Penulis 2024

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Jadi, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan.

3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan.
4. Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yaitu variabel terikat (Manullang & Pakpahan, 2014). Adapun variabel yang dihubungkan dalam menyusun penelitian ini adalah Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan yang beralamat di Jl. Menteng VII No.97, Medan Tenggara, Kec. Medan Denai, Kota Medan, Sumatera Utara 20226. Penelitian ini dimulai dari bulan November sampai dengan selesai.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		November 2023			Desember 2023			Januari 2024			Februari 2024		
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■	■	■									
2	Penyusunan Proposal				■	■	■						
3	Seminar Proposal							■	■	■			
4	Perbaikan Acc/Proposal										■	■	■
5	Pengolahan Data							■	■	■			
6	Penyusunan Skripsi										■	■	■
7	Bimbingan Skripsi										■	■	■
8	Seminar Hasil												
9	Meja Hijau												

Sumber: peneliti 2024

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Nawawi (2018) menyebutkan populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung maupun pengukuran kuantitatif ataupun kualitatif, dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan berjumlah 34 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Untuk menjadi pedoman jika subjeknya atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil persentasenya. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu pegawai PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan berjumlah 34 orang karyawan.

Tabel 3.2 Jajaran Karyawan

No	Jabatan	Jumlah
1	Koordinator	2
2	Admin	4
3	<i>Checker</i>	2
4	<i>Sales</i>	4
5	<i>Driver</i>	10
6	<i>Helper</i>	10
7	<i>Security</i>	2
Jumah		34

Sumber: PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan

D. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data penelitian yang dipakai penulis dalam penulisan penelitian ini sebagai berikut :

1. Data primer yaitu dengan mengadakan tanya jawab dengan karyawan PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan untuk memberikan informasi serta mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Data Sekunder yaitu dengan cara melakukan studi dokumen dengan mempelajari data atau laporan-laporan yang terdapat di perusahaan serta literatur yang relevan dengan penelitian.

E. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama Motivasi (X_1), variabel bebas kedua Disiplin Kerja (X_2) dan variabel bebas ketiga Lingkungan kerja (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada di lapangan.

Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (<i>individual performance</i>) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (<i>corporate performance</i>) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Kasmir (2016)	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Hubungan antar karyawan Menurut Kasmir (2016)	<i>Likert</i>
Motivasi (X ₁)	Motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal” Menurut Mangkunegara (2015)	1. Kebutuhan akan prestasi (<i>need for achievement</i>). 2. Kebutuhan akan afiliasi (<i>need for affiliation</i>) 3. Kebutuhan akan kekuasaan Menurut Mangkunegara (2015)	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Menurut Sutrisno (2016)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan Menurut Sutrisno (2016)	<i>Likert</i>
Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dalam sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan. Menurut Nitisemito (2016)	1. Fasilitas 2. Pencahayaan 3. Suhu 4. Tata Ruang Menurut Nitisemito (2016)	<i>Likert</i>

Sumber: Diolah Penulis 2024

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada karyawan pimpinan PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan.

2. Daftar Pertanyaan (*questionnaire*)

Daftar Pertanyaan (*questionnaire*) yaitu daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk diisi oleh karyawan.

G. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini menggunakan Skala *Likert* 5 opsi sebagai skala pengukuran data. Instrumen dengan skala *Likert* akan berguna bila peneliti ingin melakukan pengukuran secara keseluruhan tentang suatu topik, pendapat atau pengalaman. Hasil pengukuran yang menggunakan skala *Likert* akan menghasilkan data interval. Dengan keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dengan interval 1-5 dapat diberi skor mulai dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, hingga sangat setuju Sugiyono, (2016).

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Manullang & Pakpahan (2014), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkap

sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan ketentuan yaitu nilai *corrected item total correlation* $> 0,30$ maka data dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Menurut Manullang & Pakpahan (2014) Uji reliabilitas ialah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dengan ketentuan yaitu nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ maka data dinyatakan handal.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal dan biasanya berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel. Hipotesis dalam pengujian ini yaitu:

$H_0 : F(x) = F_0(x)$, dengan $F(x)$ adalah fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel dan $F_0(x)$ adalah fungsi distribusi suatu populasi berdistribusi normal.

$H_1 : F(x) \neq F_0(x)$ atau distribusi populasi tidak normal.

Pengambilan keputusan.

Jika Probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima

Jika Probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heterokedastistas

Uji ini di gunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians berbeda, maka disebut heterokedastistas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut *homoskedasitas* Rusiadi (2014).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot model* tersebut sebagai berikut:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan penelitian yang penulis buat, untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu melihat Motivasi (X_1), Disiplin (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) persamaan matematis analisis regresi linear berganda dituliskan dalam model persamaan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan (Dependent Variabel)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (Multiple Regression)

X_1 = Motivasi (Independent Variabel)

X_2 = Disiplin Kerja (Independent Variabel)

X_3 = Lingkungan Kerja (Independent Variabel)

ϵ = Error term

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Uji ini merupakan persamaan regresi yang digunakan dalam proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestiasi variabel dependen terhadap variabel independen. Hipotesis yang akan diajukan akan di uji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini:

a. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan thitung terhadap ttable dengan ketentuan sebagai berikut Ghazali (2016):

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $Sig\ t > 0,05$

Terima H_a (Tolak H_0) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $Sig\ t < 0,05$

b. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table dengan ketentuan sebagai berikut :

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak H_0 diterima

$P < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

atau kriteria pengambilan keputusan (KPK) :

Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $Sig\ F > 0,05$

Terima H_a (Tolak H_0) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $Sig\ F < 0,05$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = jumlah sampel

K = jumlah variabel bebas

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai *Adjusted Squared* (R^2) adalah koefisien determinasi yaitu koefisien yang

menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dalam dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen secara bersama-sama. Nilai R^2 koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai R^2 sama dengan nol ($R^2 = 0$) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel dan bila R^2 semakin kecil mendekati 0 menunjukkan semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Penelitian

a. Sejarah PT Sentralsari Primasentosa

PT.Sentralsari Primasentosa adalah perusahaan mitra distribusi terpercaya berdiri sejak tahun 2003. Pada bulan Agustus 2015 PT.Sentralsari Primasentosa telah memiliki 89 Depo yang tersebar di seluruh Indonesia dan armada yang memadai serta Sumber Daya Manusia terlatih, handal, berpengalaman, dan berkomitmen tinggi dipercaya dalam memberikan pelayanan pelanggan. Dalam hal administrasi kami menerapkan teknologi informasi sehingga mampu memberikan dukungan informasi dan pelayanan.

PT Sentralsari Primasentosa adalah perusahaan distribusi terpercaya yang mendistribusikan produk Air Murni Cleo ke seluruh Indonesia. PT. Sentralsari Primasentosa mampu membawa produk yang didistribusikan menjadi lebih baik, serta menjunjung tinggi nilai-nilai kepercayaan, maju bersama dalam menjalankan bisnis serta memperbesar market share dan membangun hubungan kerja yang berkesinambungan.

Kami selaku perusahaan distribusi siap menerima kepercayaan anda untuk bermitra dalam mendistribusikan produk. Kami berdedikasi tinggi untuk mensukseskan produk dengan strategi penjualan yang kreatif.

Landasan bisnis PT. Sentralsari Primasentosa, adalah semangat bersinergi tumbuh bersama menjadi lebih baik.

b. Visi dan Misi

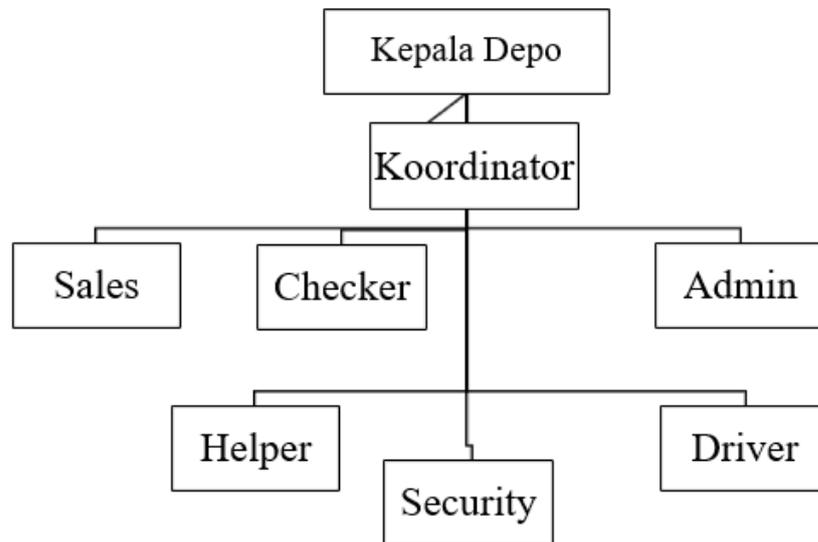
1) Visi

Menjadi perusahaan distributor handal mampu bermitra dan bersinergi.

2) Misi

- Memberikan pelayanan terbaik kepada principal dan pelanggan.
- Memperluas area pemasaran dalam melakukan terobosan distribusi
- Meningkatkan penjualan dan pemerataan produk
- Mengembangkan serta melatih tenaga pemasaran dan administrasi yang handal
- Mendistribusikan produk-produk yang bermanfaat dan berkualitas tinggi.

c. Struktur Organisasi PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber: PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan

d. Uraian Tugas

1) Kepala Depo

- a) Memonitor & mengontrol semua aktifitas Depo, mulai dari administrasi, pengelolaan inventaris, penyimpanan hingga pengiriman produk
- b) Membangun hubungan baik serta berkomunikasi dan berkoordinasi dengan pihak luar.
- c) Berkoordinasi dengan tim sales untuk mencapai target yang telah ditentukan manajemen.
- d) Menangani komplain dan masalah depo dengan kemampuan yang baik.
- e) Mengontrol kecukupan stock untuk kebutuhan penjualan di depo.

2) Koordinator

- a) Bertanggung jawab terhadap keamanan aset perusahaan dan ketertiban di lingkungan perusahaan untuk memastikan kegiatan operasional perusahaan berjalan lancar.
- b) Mengontrol kinerja security dalam menjalankan SOP security serta melakukan tindakan perbaikan untuk meningkatkan sistem pengamanan
- c) Melaksanakan pembinaan anggota security yang melakukan pelanggaran secara administrasi baik teguran tertulis maupun SP dengan koordinasi dengan HR

3) Checker

- a) Melakukan pengecekan barang yang diproduksi
- b) Menjaga kualitas barang di gudang penyimpanan, memisahkan antar jenis barang, tanggal kadaluwarsa dan menyediakan tempat penyimpanan yang layak.
- c) Melakukan *quality control* untuk pengecekan mutu yang layak produksi.
- d) Melakukan pengecekan secara berkala dan teliti.

4) Admin

- a) Membuat data rekapan tagihan dari counter setiap periode.
- b) Melakukan rekapan retur customer

c) Membuat data mengenai informasi penjualan dan tagihan customer serta pabrik.

d) Melakukan pengarsipan data

5) Sales

a) Menjalin hubungan baik antara perusahaan dan konsumen

b) Menjadi penghubung antara perusahaan dengan lingkungan sekitar.

c) Bertugas menjadi orang yang menjualkan produk perusahaan kepada

6) Driver

a) Melakukan pengiriman barang ke pelanggan

b) Melakukan pengambilan barang dari supplier

c) Membantu penagihan ke pelanggan

d) Membantu pengiriman dokumen ke pelanggan ataupun supplier jika diperlukan

e) Melakukan perawatan mobil operasional, mencuci/membersihkan mobil operasional sehingga layak digunakan.

7) Security

a) Tugas pokok yaitu menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan obyek pengamanan khususnya pengamanan fisik yang bersifat preventif.

- b) Mengamankan suatu aset, instansi, proyek, bangunan, properti atau tempat dan melakukan pemantauan peralatan, pengawasan, pemeriksaaa dan jalur akses, untuk memastikan keamanan dan mnecegah kerugian atau kerusakan yang disengaja.
- c) Melakukan tindakan preventif keamanan.
- d) Kontrol lalu lintas dengan mengarahkan driver.
- e) Melengkapi laporan dengan mencatat pengamatan, informasi, kejadian, dan kegiatan pengawasan.
- f) Mempertahankan lingkungan dengan memantau dan pengaturan bangunan dan kontrol peralatan.
- g) Menjaga stabilitas dan reputasi organisasi dengan memenuhi persyaratan hukum

8) Helper

- a) Mengumpulkan barang dagangan dari pusat distribusi dan mengangkut material dengan aman ke tempat pengiriman.
- b) Menerima dan mendokumentasikan barang dagangan untuk pengiriman atau pengembalian.
- c) Menjaga inventaris semua barang dagangan yang masuk atau keluar gudang.
- d) Mengidentifikasi bahan yang hilang, hilang atau rusak dan segera memberitahu supervisor.

- e) Memastikan bahwa semua barang dagangan dikemas dengan aman dan aman serta diberi label untuk pengiriman.
- f) Mengelola semua barang dagangan dengan perawatan yang tepat.
- g) Membantu pelatihan pekerja baru.
- h) Memindai label untuk memastikan produk dikirim ke tujuan yang tepat.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 34 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25-30 Tahun	13	38.2	38.2	38.2
31-35 Tahun	12	35.3	35.3	73.5
36-40 Tahun	9	26.5	26.5	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan pada PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan yang menjadi responden berusia 25

sampai 30 tahun, yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 38,2% dari total responden

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	34	100.0	100.0	100.0

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan pada PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 100% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	13	38.2	38.2	38.2
S1	21	61.8	61.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan pada PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan S1, yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 61,8% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5 Tahun	13	38.2	38.2	38.2
6-10 Tahun	11	32.4	32.4	70.6
>10 Tahun	10	29.4	29.4	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan pada PT Sentralsari Primasentosa Depo Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 5 Tahun, yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 38,2% dari total responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan menjawab permasalahan penelitian kiranya uraikan karakteristik data sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut lebih akurat. Dalam penyebaran angket masing-masing variabel diberikan pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 34 orang. Penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil kuesioner yang dapat dilapangan, jawaban-jawaban yang diperoleh akan diuraikan pada Tabel berikut:

a. Variabel Motivasi (X₁)

Tabel 4.5 Penilaian Responden Motivasi X1.1

Pernyataan		Frequency	%
Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya	Kurang Setuju	2	5.9
	Setuju	25	73.5
	Sangat Setuju	7	20.6
Total		34	100,0

Mean	4,1471
-------------	---------------

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan 1 menunjukkan bahwa 25 (73,5%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,14. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju jika Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Motivasi X1.2

Pernyataan		Frequency	%
Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi untuk bekerja	Kurang Setuju	4	11.8
	Setuju	25	73.5
	Sangat Setuju	5	14.7
Total		34	100,0
Mean		4,0294	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan 2 menunjukkan bahwa 25 (73,5%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,02. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju jika Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi untuk bekerja.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Motivasi X1.3

Pernyataan		Frequency	%
Menjalin kerjasama diantara karyawan ditempat kerja selama ini dapat membuat saya merasa nyaman untuk bekerja	Kurang Setuju	4	11.8
	Setuju	22	64.7
	Sangat Setuju	8	23.5
Total		34	100,0
Mean		4,1176	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan 3 menunjukkan bahwa 22 (64,7%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,11. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju jika jalin kerjasama diantara karyawan ditempat kerja selama ini dapat membuat saya merasa nyaman untuk bekerja.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Motivasi X1.4

Pernyataan		Frequency	%
Jika hubungan interaksi sosial sesama karyawan membantu saya dalam bekerja	Kurang Setuju	2	5.9
	Setuju	24	70.6
	Sangat Setuju	8	23.5
Total		34	100,0
Mean		4,1765	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan 4 menunjukkan bahwa 24 (70,6%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,17. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju jika hubungan interaksi sosial sesama karyawan membantu saya dalam bekerja.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Motivasi X1.5

Pernyataan		Frequency	%
Jika saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu	Kurang Setuju	6	17.6
	Setuju	23	67.6
	Sangat Setuju	5	14.7
Total		34	100,0
Mean		3,0976	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan 5 menunjukkan bahwa 23 (67,6%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 3,09. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju jika saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Motivasi X1.6

Pernyataan		Frequency	%
Jika saya mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan	Kurang Setuju	2	5.9
	Setuju	23	67.6
	Sangat Setuju	9	26.5
Total		34	100,0
Mean		4,2059	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan 6 menunjukkan bahwa 23 (67,6%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,20. Berdasarkan jawaban

responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju jika saya mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan.

b. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Tabel 4.11 Penilaian Responden Disiplin Kerja X2.1

Pernyataan		Frequency	%
Saya datang tepat waktu dalam bekerja	Tidak Setuju	1	2.9
	Kurang Setuju	2	5.9
	Setuju	24	70.6
	Sangat Setuju	7	20.6
Total		34	100,0
Mean		4,0882	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Saya datang tepat waktu dalam bekerja, sebanyak 24 responden (70,6%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,08. Jawaban ini menyatakan bahwa pegawai setuju jika Saya datang tepat waktu dalam bekerja.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Disiplin Kerja X2.2

Pernyataan		Frequency	%
Saya istirahat sesuai jam istirahat	Tidak Setuju	1	2.9
	Kurang Setuju	4	11.8
	Setuju	19	55.9
	Sangat Setuju	10	29.4
Total		34	100,0
Mean		4,1176	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Saya istirahat sesuai jam istirahat, sebanyak 19 responden (55,9%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,11. Jawaban ini menyatakan bahwa pegawai setuju jika Saya istirahat sesuai jam istirahat.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Disiplin Kerja X2.3

Pernyataan		Frequency	%
Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan kantor	Tidak Setuju	1	2.9
	Kurang Setuju	3	8.8

	Setuju	21	61.8
	Sangat Setuju	9	26.5
Total		34	100,0
Mean		4,1176	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan kantor, sebanyak 21 responden (61,8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,11. Jawaban ini menyatakan bahwa pegawai setuju jika Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan kantor.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Disiplin Kerja X2.4

Pernyataan		Frequency	%
Saya bersikap sopan dalam bekerja	Kurang Setuju	2	5.9
	Setuju	23	67.6
	Sangat Setuju	9	26.5
Total		34	100,0
Mean		4,2059	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Saya bersikap sopan dalam bekerja, sebanyak 23 responden (67,6%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,20. Jawaban ini menyatakan bahwa pegawai setuju jika Saya bersikap sopan dalam bekerja.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Disiplin Kerja X2.5

Pernyataan		Frequency	%
Saya dapat menjaga tingkah laku sesuai peraturan dalam bekerja	Kurang Setuju	5	14.7
	Setuju	19	55.9
	Sangat Setuju	10	29.4
Total		34	100,0
Mean		4,1471	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Saya dapat menjaga tingkah laku sesuai peraturan dalam bekerja, sebanyak 19 responden (55,9%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,14. Jawaban ini menyatakan bahwa pegawai setuju jika Saya dapat menjaga tingkah laku sesuai peraturan dalam bekerja.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Disiplin Kerja X2.6

Pernyataan		Frequency	%
Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang saya kerjakan	Tidak Setuju	1	2.9
	Kurang Setuju	2	5.9
	Setuju	22	64.7
	Sangat Setuju	9	26.5
Total		34	100,0
Mean		4,1471	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang saya kerjakan, sebanyak 22 responden (64,7%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,14. Jawaban ini menyatakan bahwa pegawai setuju jika Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang saya kerjakan.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Disiplin Kerja X2.7

Pernyataan		Frequency	%
Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku	Tidak Setuju	1	2.9
	Setuju	30	88.2
	Sangat Setuju	3	8.8
Total		34	100,0
Mean		4,0294	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku, sebanyak 30 responden (88,2%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,02. Jawaban ini menyatakan bahwa pegawai setuju jika Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku.

Tabel 4.18 Penilaian Responden Disiplin Kerja X2.8

Pernyataan		Frequency	%
Saya selalu menaati peraturan yang ada di dalam kantor	Kurang Setuju	4	11.8
	Setuju	25	73.5
	Sangat Setuju	5	14.7
Total		34	100,0
Mean		4,0294	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Saya selalu menaati peraturan yang ada di dalam kantor, sebanyak 25 responden (73,5%) menyatakan setuju dengan nilai

rata-rata 4,02. Jawaban ini menyatakan bahwa pegawai setuju jika Saya selalu menaati peraturan yang ada di dalam kantor.

c. Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Tabel 4.19 Penilaian Responden Lingkungan Kerja X3.1

Pernyataan		Frequency	%
Peralatan yang disediakan perusahaan bekerja dengan sangat baik	Kurang Setuju	2	5.9
	Setuju	26	76.5
	Sangat Setuju	6	17.6
Total		34	100,0
Mean		4,1176	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan 1 menunjukkan bahwa 26 (76,5%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,11. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju jika Peralatan yang disediakan perusahaan bekerja dengan sangat baik.

Tabel 4.20 Penilaian Responden Lingkungan Kerja X3.2

Pernyataan		Frequency	%
Perusahaan menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan	Kurang Setuju	4	11.8
	Setuju	27	79.4
	Sangat Setuju	3	8.8
Total		34	100,0
Mean		3,9706	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan 2 menunjukkan bahwa 27 (79,4%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 3,97. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju jika Perusahaan menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan.

Tabel 4.21 Penilaian Responden Lingkungan Kerja X3.3

Pernyataan		Frequency	%
Area kerja karyawan memiliki penerangan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman	Kurang Setuju	6	17.6
	Setuju	25	73.5
	Sangat Setuju	3	8.8
Total		34	100,0
Mean		3,9118	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan 3 menunjukkan bahwa 25 (73,5%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 3,91. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju jika Area kerja karyawan memiliki penerangan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman.

Tabel 4.22 Penilaian Responden Lingkungan Kerja X3.4

Pernyataan		Frequency	%
Alat penerangan yang digunakan oleh perusahaan tidak membuat silau mata	Kurang Setuju	8	23.5
	Setuju	19	55.9
	Sangat Setuju	7	20.6
Total		34	100,0
Mean		3,9706	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan 4 menunjukkan bahwa 19 (55,9%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 3,97. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju jika Alat penerangan yang digunakan oleh perusahaan tidak membuat silau mata.

Tabel 4.23 Penilaian Responden Lingkungan Kerja X3.5

Pernyataan		Frequency	%
Alat pendingin yang digunakan perusahaan selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja karyawan tetap terjaga suhu udaranya	Kurang Setuju	6	17.6
	Setuju	21	61.8
	Sangat Setuju	7	20.6
Total		34	100,0
Mean		4,0294	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan 5 menunjukkan bahwa 21 (61,8%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,02. Berdasarkan jawaban

responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju jika Alat pendingin yang digunakan perusahaan selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja karyawan tetap terjaga suhu udaranya.

Tabel 4.24 Penilaian Responden Lingkungan Kerja X3.6

Pernyataan		Frequency	%
Lingkungan kantor memiliki dekorasi dan tata letak barang yang tetap sehingga menambah kenyamanan bagi karyawan	Kurang Setuju	4	11.8
	Setuju	21	61.8
	Sangat Setuju	9	26.5
Total		34	100,0
Mean		4,1471	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan 6 menunjukkan bahwa 21 (61,8%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,14. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju jika Lingkungan kantor memiliki dekorasi dan tata letak barang yang tetap sehingga menambah kenyamanan bagi karyawan.

Tabel 4.25 Penilaian Responden Lingkungan Kerja X3.7

Pernyataan		Frequency	%
Lingkungan kerja kantor pegawai selalu terjaga kerapian dan kebersihannya	Kurang Setuju	4	11.8
	Setuju	23	67.6
	Sangat Setuju	7	20.6
Total		34	100,0
Mean		4,0882	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan 7 menunjukkan bahwa 21 (61,8%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,14. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju jika Lingkungan kerja kantor pegawai selalu terjaga kerapian dan kebersihannya.

Tabel 4.26 Penilaian Responden Lingkungan Kerja X3.8

Pernyataan		Frequency	%
Area kerja pegawai memiliki suhu udara yang dapat	Kurang Setuju	3	8.8
	Setuju	26	76.5

dikontrol oleh pegawai sesuai kebutuhan	Sangat Setuju	5	14.7
Total		34	100,0
Mean		4,0588	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan 8 menunjukkan bahwa 26 (76,5%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,05. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju jika Area kerja pegawai memiliki suhu udara yang dapat dikontrol oleh pegawai sesuai kebutuhan.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.27 Penilaian Responden Kinerja Karyawan Y1.1

Pernyataan		Frequency	%
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan panduan kualitas kerja perusahaan	Kurang Setuju	3	8.8
	Setuju	26	76.5
	Sangat Setuju	5	14.7
Total		34	100,0
Mean		4,000	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan 1 menunjukkan bahwa 26 (76,5%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,00. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju jika Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan panduan kualitas kerja perusahaan.

Tabel 4.28 Penilaian Responden Kinerja Karyawan Y1.2

Pernyataan		Frequency	%
Saya mempunyai kemampuan menyelesaikan tugas dengan teliti	Kurang Setuju	3	8.8
	Setuju	26	76.5
	Sangat Setuju	5	14.7
Total		34	100,0
Mean		4,0588	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan 2 menunjukkan bahwa 26 (76,5%) responden yang menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* 4,05. Berdasarkan jawaban

responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju jika Saya mempunyai kemampuan menyelesaikan tugas dengan teliti.

Tabel 4.29 Penilaian Responden Kinerja Karyawan Y1.3

Pernyataan		Frequency	%
Jumlah tugas yang dibebankan kepada saya selalu terselesaikan dengan cepat	Kurang Setuju	1	2.9
	Setuju	28	82.4
	Sangat Setuju	5	14.7
Total		34	100,0
Mean		4,1176	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan 3 menunjukkan bahwa 28 (82,4%) responden yang menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* 4,11. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju jika Jumlah tugas yang dibebankan kepada saya selalu terselesaikan dengan cepat.

Tabel 4.30 Penilaian Responden Kinerja Karyawan Y1.4

Pernyataan		Frequency	%
Saya selalu menyelesaikan jumlah pekerjaan dengan tepat waktu	Kurang Setuju	1	2.9
	Setuju	28	82.4
	Sangat Setuju	5	14.7
Total		34	100,0
Mean		4,1176	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan 4 menunjukkan bahwa 28 (82,4%) responden yang menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* 4,11. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju jika Saya selalu menyelesaikan jumlah pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.31 Penilaian Responden Kinerja Karyawan Y1.5

Pernyataan		Frequency	%
Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Kurang Setuju	1	2.9
	Setuju	26	76.5
	Sangat Setuju	7	20.6
Total		34	100,0
Mean		4,1765	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan 5 menunjukkan bahwa 26 (76,5%) responden yang menyatakan sangat setuju, dengan nilai mean 4,17. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.32 Penilaian Responden Kinerja Karyawan Y1.6

Pernyataan		Frequency	%
Saya dapat menyelesaikan tugas sebelum deadline/batas waktu yang ditentukan	Kurang Setuju	3	8.8
	Setuju	20	58.8
	Sangat Setuju	11	32.4
Total		34	100,0
Mean		4,2353	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan 6 menunjukkan bahwa 20 (58,8%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,23. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Saya dapat menyelesaikan tugas sebelum deadline/batas waktu yang ditentukan.

Tabel 4.33 Penilaian Responden Kinerja Karyawan Y1.7

Pernyataan		Frequency	%
Tempat kerja menciptakan hubungan yang harmonis antar karyawan	Setuju	27	79.4
	Sangat Setuju	7	20.6
Total		34	100,0
Mean		4,2059	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan 7 menunjukkan bahwa 27 (79,4%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,20. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Tempat kerja menciptakan hubungan yang harmonis antar karyawan.

Tabel 4.34 Penilaian Responden Kinerja Karyawan Y1.8

Pernyataan		Frequency	%
Terjalin komunikasi yang baik antar saya dengan rekan kerja untuk menambah kerja sama yang baik	Kurang Setuju	1	2.9
	Setuju	30	88.2
	Sangat Setuju	3	8.8
Total		34	100,0
Mean		4,2353	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan 8 menunjukkan bahwa 30 (88,2%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,23. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju Terjalin komunikasi yang baik antar saya dengan rekan kerja untuk menambah kerja sama yang baik.

4. Pengujian Kualitas Data

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.35 Uji Validitas

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	Corrected Item-Total Correlation		Valid
			R _{hitung}	R _{tabel}	
1	Kinerja Karyawan (Y)	P1	.507	0,30	Valid
		P2	.566		Valid
		P3	.604		Valid
		P4	.524		Valid
		P5	.422		Valid
		P6	.583		Valid
		P7	.486		Valid
		P8	.465		Valid
2	Motivasi Kerja (X ₁)	P1	.474	0,30	Valid
		P2	.679		Valid
		P3	.590		Valid
		P4	.743		Valid

		P5	.660		Valid
		P6	.455		Valid
4	Disiplin Kerja (X ₂)	P1	.444	0,30	Valid
		P2	.707		Valid
		P3	.375		Valid
		P4	.416		Valid
		P5	.470		Valid
		P6	.808		Valid
		P7	.507		Valid
		P8	.499		Valid
4	Lingkungan Kerja (X ₃)	P1	.433	0,30	Valid
		P2	.390		Valid
		P3	.508		Valid
		P4	.658		Valid
		P5	.508		Valid
		P6	.484		Valid
		P7	.392		Valid
		P8	.319		Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 86$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel Motivasi Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$ diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,30. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

b. Pengujian Reliabilitas

Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliable atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliable jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliable jika sama dengan atau dibawah 0,60. Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistic* yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.36 Uji Reliabilitas

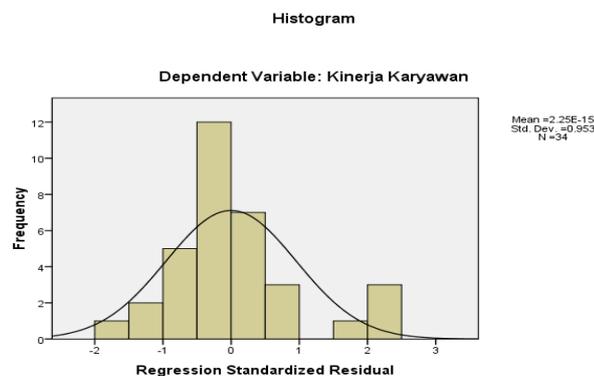
No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	Kinerja Karyawan (Y)	.768	8
2	Motivasi Kerja (X ₁)	.828	6
3	Disiplin Kerja (X ₂)	.792	8
4	Lingkungan Kerja (X ₃)	.733	8

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronchbach's Alpha* item pada variabel Motivasi Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) lebih besar > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

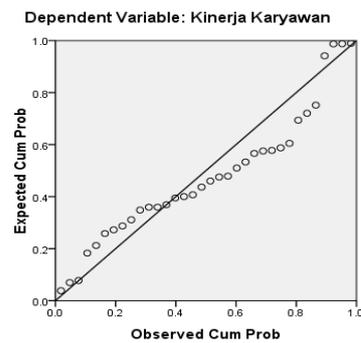


Gambar 4.2 Histogram Normalitas

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.

Berdasarkan Gambar 4.2 diatas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Gambar 4.2 diatas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Berdasarkan kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kelancaran berdistribusi secara normal.

b. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

Tabel 4.37 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.01151009
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.119
	Negative	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		.790
Asymp. Sig. (2-tailed)		.560

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.

Berdasarkan Tabel 4.37 diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,560 > 0,05$ nilai signifikansi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan *IBM Statistic SPSS 26*. Apabila nilai *Tolerance Value* $> 0,1$ atau $VIF < 10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.38 Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

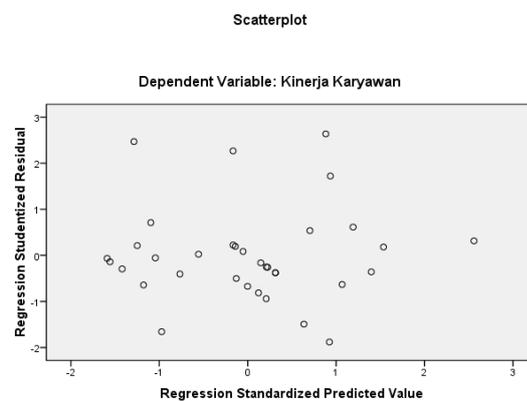
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.934	1.071
	Disiplin Kerja	.962	1.039
	Lingkungan Kerja	.908	1.101

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.38 diketahui bahwa hasil uji multikolinieritas untuk variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$ maka penelitian ini dinyatakan terbebas dari masalah multikolinieritas.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, Ghazali (2016). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

Bedasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas dengan perkataan lain, variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

6. Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja (X_1),

Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Rumus analisis regresi liner berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Tabel 4.39 Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.190	4.527	
	Motivasi	.316	.123	.301
	Disiplin Kerja	.251	.082	.354
	Lingkungan Kerja	.456	.103	.522

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,190 + 0,316X_1 + 0,215X_2 + 0,456X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2,190.
- b. Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1 (satu), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,316 atau 31,6%.
- c. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 (satu), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,251 atau 25,1%.
- d. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 (satu), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,456 atau 45,6%.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$P < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

**Tabel 4.40 Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	2.190	4.527	.484	.632
	Motivasi	.316	.123	2.580	.015
	Disiplin Kerja	.251	.082	3.076	.004
	Lingkungan Kerja	.456	.103	4.410	.000

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas, dapat di jelaskan persamaan t_{hitung} dan signifikan untuk variabel sebagai berikut:

- 1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dilihat bahwa t_{hitung} 2,580 > t_{tabel} 1,690 dan signifikan 0,015 < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.
- 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilihat bahwa t_{hitung} 3,076 > t_{tabel} 1,690 dan signifikan 0,004 < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan bahwa disiplin kerja

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima

- 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilihat bahwa $t_{hitung} 4,410 > t_{tabel} 1,690$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa di sebut *Analysis of Varian* (ANOVA).

**Tabel 4.41 Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	108.202	3	36.067	16.206	.000 ^a
Residual	66.768	30	2.226		
Total	174.971	33			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Dapat di lihat dari hasil uji simultan pada Tabel 4.41 di atas, maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 16,206$ sedangkan F_{tabel} sebesar = 2,89 yang dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ($F_{hitung} > F_{tabel}$ $16,206 > 2,89$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_4) sebelumnya diterima.

c. Uji Determinasi

Untuk melakukan pengujian koefisien determinasi (*adjusted R²*) digunakan presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen.

Tabel 4.42 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.580	1.49185

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.42 di atas, di lihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,580 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 58,0% Kinerja Karyawan dapat di peroleh dan di jelaskan oleh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, sedangkan $100\% - 58,0\% = 42\%$ di jelaskan oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, loyalitas, komitmen, dan kepuasan kerja.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dilihat bahwa $t_{hitung} 2,580 > t_{tabel} 1,690$ dan signifikan $0,015 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

Motivasi yang dimiliki suatu karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerjanya, jika karyawan memiliki motivasi dalam bekerja, maka karyawan tersebut memiliki semangat untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustian (2019), Sihombing (2018), dan Lubis (2018) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilihat bahwa $t_{hitung} 3,076 > t_{tabel} 1,690$ dan signifikan $0,004 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.

Dalam setiap perusahaan apapun bidangnya tentu memiliki tujuan yang sama yaitu untuk tetap bertahan dan dapat menghasilkan keuntungan. Dan di dalam pencapaian tujuan tersebut, banyak faktor-faktor yang berpengaruh terhadap proses yang dilakukan oleh karyawan. Motivasi

seorang karyawan dalam bekerja, suasana aman dan nyaman di lingkungan kerja, dan juga beban kerja yang diterima oleh karyawan selama menjalankan tugas tugasnya. Beberapa hal tersebut memberikan pengaruh pada karyawan baik itu positif ataupun negatif pada kinerjanya. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek kerja, yang keberadaannya harus diperhatikan oleh setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi besar kecilnya *performance* kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustian (2019) dan Sihombing (2018) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilihat bahwa $t_{hitung} 4,410 > t_{tabel} 1,690$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

Lingkungan kerja yang baik dan aman akan menciptakan semangat kerja bagi setiap karyawan untuk pencapaian yang optimal. Setiap karyawan yang memiliki kenyamanan dalam lingkungan tempat dia bekerja akan merasa betah dan selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chondro Rini

(2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ($F_{hitung} > F_{tabel}$ $16,206 > 2,89$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_4) sebelumnya diterima.

Implikasi dari hasil temuan penelitian, bermakna bahwa bila motivasi kerja dilakukan secara profesional maka karyawan dapat bekerja secara produktif yang nantinya akan meningkatkan lingkungan kerja, disiplin dan kinerja karyawan secara keseluruhan, bahkan seorang karyawan dapat memberikan kinerja yang baik ketika mereka termotivasi dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya serta apabila kebutuhan-kebutuhan karyawan dapat dipenuhi maka mereka bekerja dengan ikhlas dan tekun dengan mengeluarkan segenap kemampuan dan kecakapan yang mereka miliki yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustian (2019), dan Sihombing (2018) yang menyatakan bahwa baik secara parsial dan simultan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dilihat bahwa $t_{hitung} 2,580 > t_{tabel} 1,690$ dan signifikan $0,015 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilihat bahwa $t_{hitung} 3,076 > t_{tabel} 1,690$ dan signifikan $0,004 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilihat bahwa $t_{hitung} 4,410 > t_{tabel} 1,690$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.
4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja, secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ($F_{hitung} > F_{tabel} 16,206 > 2,89$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_4) sebelumnya diterima.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada perusahaan untuk memotivasi karyawan agar mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan. Karyawan yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, dan adanya kesempatan yang diberikan perusahaan dalam peningkatan jabatan
2. Disarankan agar karyawan selalu memakai seragam sesuai dengan ketentuan perusahaan. Karyawan yang memiliki penampilan rapi dinilai lebih mampu mengerjakan tugas dan menyelesaikan pekerjaannya dengan rapi. Memiliki seragam tertentu di tempat kerja akan membuat karyawan merasa bangga dan merasa bertanggung jawab atas hasil kerja yang baik karena setiap dari mereka akan tahu bahwa mereka mewakili perusahaan.
3. Perusahaan-perusahaan tempat para karyawan bekerja perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan betah dan nyaman bekerja. Perusahaan dapat menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang karyawan dalam bekerja. Perusahaan perlu memperhatikan penerangan dalam ruangan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk

bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan

4. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, karyawan juga melakukan interaksi antara sesama karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Darodjat. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Surabaya: Refika Aditama.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan (12 ed.)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan (12 ed.)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang & Pakpahan. (2014). *Metodelogi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cita Pustaka Media.
- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Bandung :Alfabeta.

Jurnal

- Agustian, O. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar. *Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Arifah, Nabila. (2021) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mitra Pinasthika Mustika*, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Chondro Rini, W. K. (2020). *Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Dampaknya Pada Etika Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pos Indonesia Jakarta Utara)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Kurnia Septi, K. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kurnia Septi, K. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt Pertamina Patra Niaga* (Doctoral dissertation, Universitas Darma Persada).
- Laraswati, R., & Oktafien, S. (2020). The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. Bivouac Outdoor Equipment Bandung. *Technium Soc. Sci. J.*, 14, 376.
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36-49.
- Lubis, M. (2018). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi SDM dan divisi umum pada PDAM Tirtanadi Medan.
- Murni, S., Jalil, M., & Mariyono, J. (2022, August). The Influence of Leadership Style, Work Spirit, Work Environment and Discipline Through Motivation and Communication on Employee Performance MV. Ocean Dream-Peaceboat. In *Proceedings of the 1st International Conference on Law, Social Science, Economics, and Education, MALAPY 2022, 28 May 2022, Tegal, Indonesia*.

- Novi, L. A. S. (2018). *Pengaruh Komitmen, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Area Madiun Rayon Dolopo* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkyu, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- Nasution, L. N., Rusiadi, A. N., & Putri, D. 2022. Impact of monetary policy on poverty levels in five asean countries.
- Nasution, L. N., Rangkyu, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rangkyu, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- Rusiadi, S., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Dynamic rational expectations model and covid-19 on money demand in carisi countries.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkyu, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Suhendi, Rusiadi., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Post-covid-19 economic stability changes in nine countries of asia pacific economic cooperation.

- Setiawan, A. (2018). Pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191-203.
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19-33.
- Setiawan, T. (2022). The influence of work morale, work discipline, and work environment on employee performance. *Journal of Economics and Business Letters*, 2(2), 15-19.
- Sihombing, M. A. (2018). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Siantar Hotel* (Skripsi, Universitas Sumatera Utara).
- Utaminingtyas, R. R. (2020). The Influence Of Work Motivation, Work Discipline And Work Environment On Employees' Job Satisfaction At PT. Samudera Perdana Selaras. *Admisi dan Bisnis*, 21(2), 131-142.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.

