



Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Abadi Jaya

Ahmad Prayudi¹, Henny Pratiwi², Isnirobot Nasution^{3*}

¹Program Studi Manajemen, Universitas Medan Area, Indonesia

²Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan, Indonesia

³Jurusan Agribisnis, Fakultas Pertanian Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: 081370151531nst@gmail.com

Abstrak– Menurunnya kinerja karyawan selama ini membuat perusahaan harus mengambil langkah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Abadi Jaya. Populasi dalam penelitian ini adalah 98 karyawan PT. Indonesia Abadi Jaya. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *total sampling*, dimana seluruh populasi adalah sampel, yaitu berjumlah 98 karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Instrumen yang digunakan adalah skala/ kuesioner Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan yang telah valid dan reliabel. Penelitian ini dianalisis dengan uji analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh secara simultan dan signifikan antara Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan $F_{hitung} = 21.075 > \text{nilai } F_{tabel} = 2.70$ dengan nilai signifikansi $0.000 (p < 0.05)$ (2) Ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $T_{hitung} = 3.425 > T_{tabel} = 1.98$ dengan nilai signifikansi $0.000 (p < 0.05)$, (3) Ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $T_{hitung} = 2.978 > T_{tabel} = 1.98$ dengan nilai signifikansi $0.000 (p < 0.05)$, dan (4) Ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $T_{hitung} = 2.867 > T_{tabel} = 1.98$ dengan nilai signifikansi $0.000 (p < 0.05)$.

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

Abstract– This study aims to determine the effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance of PT. Indonesia Abadi Jaya. The population in this study was 98 employees of PT. Indonesia Abadi Jaya. Sampling in this study with a total sampling technique, where the entire population is the sample, which amounts to 98 employees. Research using a quantitative approach. The instrument used is a scale/questionnaire of Work Environment, Work Discipline, Work Motivation, and Employee Performance that has been valid and reliable. This research was analyzed with multiple regression analysis tests. The results showed that: (1) There is a simultaneous and significant influence between Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance with $F_{count} = 21.075 > F_{table\ value} = 2.70$ with a significance value of $0.000 (p < 0.05)$ (2) There is a partial and significant influence between Work Environment on Employee Performance with $T_{count} = 3.425 > T_{table} = 1.98$ with a significance value of $0.000 (p < 0.05)$, (3) There is a partial and significant influence between Work Discipline on Employee Performance with a value of $T_{hitung} = 2.978 > T_{tabel} = 1.98$ with a significance value of $0.000 (p < 0.05)$, and (4) There is a partial and significant influence between Work Motivation on Employee Performance with a value of $T_{hitung} = 2.867 > T_{tabel} = 1.98$ with a significance value of $0.000 (p < 0.05)$.

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

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia, menurut [1], adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan, serta pemeliharaan hubungan kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan hubungan kerja. Memelihara hubungan tenaga kerja untuk memenuhi tujuan bisnis dan meningkatkan kesejahteraan pemangku kepentingan.

Sumber daya manusia merupakan peranan paling penting di suatu perusahaan dalam mencapai

keberhasilan suatu perusahaan, karena itu sumber daya manusia sangat membutuhkan perhatian khusus dari perusahaan. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi organisasi atau perusahaan dalam upaya memenuhi tujuan organisasi. Tujuan perusahaan dapat terwujud jika didukung oleh sumber daya manusia yang berprestasi dan unggul dalam pekerjaannya. Organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang mendorong karyawan untuk mengembangkan, meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka secara optimal. Sumber daya manusia dalam suatu



perusahaan harus diperlakukan sebaik mungkin agar dapat berkinerja baik dan tujuan perusahaan tercapai [2].

Kinerja merupakan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, atau bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya, serta kuantitas, kualitas, dan waktu [3]. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu [4] mengungkapkan kinerja sebagai pencapaian atau prestasi, yang merupakan hasil dari upaya selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai alternatif kemungkinan. Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur [5]. [6] mendefinisikan kinerja karyawan sebagai "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Pada PT. Indonesia Abadi Jaya, kinerja karyawan dinilai menurun, hal itu mengakibatkan proyek-proyek yang diterima perusahaan tidak bisa dikerjakan dalam jangka waktu yang telah dijanjikan. Para karyawan sering sekali terlihat tidak memiliki semangat dalam melaksanakan pekerjaannya, angka kehadiran yang menurun, tidak tepat waktu saat datang di perusahaan, sering sekali terlihat mengobrol dengan karyawan lainnya saat jam-jam bekerja, terkadang sebelum jam istirahat sudah banyak terlihat bahwa para karyawan sudah tidak melaksanakan pekerjaannya. Para karyawan mengatakan hal itu terjadi dikarenakan, lingkungan kerja yang tidak kondusif sehingga para karyawan tidak bisa maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja [1]. Perusahaan yang baik dimulai dari lingkungannya. Individu yang berada di lingkungan yang buruk adalah individu yang buruk pula. Lingkungan kerja pasti memiliki dampak pada setiap perusahaan yang memiliki karyawan yang berdedikasi. Lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaan. Pemilik bisnis harus mengetahui lingkungan kerja yang baik agar perusahaannya tetap berjalan dengan baik [7]. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja adalah pengaturan di mana karyawan melakukan tugas dan kewajiban sehari-hari. Lingkungan kerja juga mengacu pada kondisi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dihadapi oleh karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan [3].

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Indonesia Abadi Jaya adalah lingkungan kerja. Masalah yang sering ditemukan adalah ketidakcocokan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, yang menyebabkan sosialisasi di tempat kerja menjadi kurang baik dan terganggu. Selain itu sifat karyawan yang berperilaku negatif terhadap rekan kerja juga mempengaruhi kenyamanan dari karyawan lainnya, maka menyebabkan lingkungan kerja yang tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan, dan merasa malas untuk menyelesaikan tugas yang ada. [8] menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu: (1) Bangunan tempat kerja, (2) Ruang kerja yang lapang, (3) Ventilasi udara yang baik, (4) Tersedianya tempat ibadah, (5) Tersedianya sarana angkutan pegawai. Kondisi karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan dalam perusahaan tempat ia bekerja. Hal ini dapat dipengaruhi langsung oleh lingkungan fisik dan juga lingkungan non fisik. Perusahaan harus bisa memikirkan cara agar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Apabila perusahaan tidak dapat menciptakan lingkungan yang kondusif, hal ini akan sangat mengganggu konsentrasi kerja karyawan, sehingga berdampak pada menurunnya tingkat kinerja karyawan itu sendiri. Menurut pengamatan peneliti, Lingkungan Kerja di PT. Indonesia Abadi Jaya masih membutuhkan pengembangan yang signifikan. Beberapa ruangan yang ada tampak remang-remang. Warna ruangan yang menghasilkan sensasi dingin juga masih kurang. Selain itu, sirkulasi udara juga belum optimal. Kerapian tata letak ruangan pun masih belum sempurna, karena masih ada penataan berkas-berkas kerja yang tidak rapi. Hal demikian merupakan masalah yang sering terjadi dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja [9]. Disiplin kerja digambarkan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap norma-norma tertulis dan tidak tertulis yang berlaku tanpa rasa takut akan akibat-akibatnya apabila ia melanggar kewajiban dan kekuasaan yang dilimpahkan kepadanya [10]. Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi bersedia untuk mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dengan tujuan untuk tercapainya suatu keadaan antara keinginan dan kenyataan, dan diharapkan karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat [11]. Menurut Moenir [11], disiplin adalah sendiri adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu system pengaturan yang tepat. [2] memaparkan dimensi dan indikator dalam kedisiplinan yaitu: (1) Frekuensi kehadiran. (2) Tingkat kewaspadaan karyawan, (3)



Ketaatan pada standar kerja, (4) Ketaatan pada perwatasan kerja, (5) dan Etika kerja. Kinerja kerja erat kaitannya dengan kedisiplinan karena akan terukur kinerja sumber daya manusia pada sebuah organisasi atau perusahaan ketika kedisiplinannya sudah terkontrol dengan baik oleh manajemen sumber daya manusia. Oleh karenanya kedisiplinan tidak dapat dilupakan dalam penilaian kinerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi sebab kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap karyawan PT. Indonesia Abadi Jaya tingkat kehadiran yang ada fluktuatif dan belum sepenuhnya karyawan berdisiplin untuk masuk kerja sebagai suatu kewajiban tanpa harus ada paksaan. Perputaran atau rotasi karyawan yang dilakukan ada yang terjadi terlalu cepat, sedangkan untuk kehadiran karyawan sebagian ada yang tidak tepat waktu atau terlambat dalam bekerja dimana alasan karyawan tersebut bervariasi dari karyawan yang sakit sampai dengan keperluan pribadi, dan beberapa karyawan yang juga sudah pergi beristirahat ketika masih dalam waktu bekerja. Hal ini menunjukkan rasa disiplin karyawan rendah sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut yang dimana menuju ke penurunan kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, dan disiplin kerja, motivasi karyawan juga sangat berdampak pada kinerja karyawan [1]. Dimana karyawan yang tidak memiliki motivasi untuk bekerja akan cenderung menjadi malas-malasan, selain itu juga karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja juga akan menjadi kurang teliti dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya. Maka dari itu motivasi karyawan sangat berdampak pada kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Motivasi kerja merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu sumber daya manusia yang siap dan mampu untuk maju bersama organisasi demi mencapai tujuan bersama yang diinginkan, merupakan suatu kebutuhan yang tidak bisa ditawar lagi. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan [10]. Menurut [12] menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut: (1) Balas jasa, (2) Kondisi kerja, (3) Fasilitas kerja, (4) Prestasi kerja, (5) Pengakuan dari atasan, (6) dan Pekerjaan itu sendiri. Motivasi diperlukan oleh karyawan agar tergerak untuk melakukan suatu aktivitas kerja. Pemberian motivasi oleh pimpinan dan perusahaan adalah sangat penting, karena motivasi sangat berperan dalam membangun semangat kerja karyawan. [2] berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Berdasarkan pengamatan karyawan PT. Indonesia Abadi Jaya sering merasa tidak bisa berkontribusi dengan baik, malas, merasa minder atau tidak bergairah untuk melaksanakan kewajibannya.

Penelitian yang dilakukan oleh [9] mengatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, serta motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, [8]

juga mengatakan hal serupa, bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, serta motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh [13] juga mengatakan hal yang sama mengenai bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, serta motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan,

Berdasarkan uraian di atas, terdapat fenomena dimana Lingkungan Kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui pengaruh secara parsial Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap terhadap kinerja karyawan, Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan., adanya pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap terhadap kinerja karyawan., dan adanya pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap terhadap kinerja karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari tiga variabel, yaitu variabel independen Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Variabel kinerja adalah variabel dependen,

Dengan jumlah 98 karyawan, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indonesia Abadi Jaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Total sampling adalah penggunaan seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian [14]. Artinya dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh anggota populasi yang berjumlah 98 orang karyawan PT. Indonesia Abadi Jaya

Pada penelitian ini, skala yang digunakan adalah skala *likert*. Skala kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala kinerja karyawan oleh Menurut [15], yaitu: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan Waktu, (4) Efektivitas, (5) Kemandirian. Skala Lingkungan kerja dalam penelitian ini menggunakan skala Afandi (2018) yaitu: (1) Bangunan tempat kerja, (2) Ruang kerja yang lapang, (3) Ventilasi udara yang baik, (4) Tersedianya tempat ibadah, (5) Tersedianya sarana angkutan pegawai.

Skala Disiplin Kerja dalam penelitian ini menggunakan skala dari [2] memaparkan dimensi dan indikator dalam kedisiplinan yaitu: (1) Frekuensi kehadiran. (2) Tingkat kewaspadaan karyawan, (3) Ketaatan pada standar kerja, (4) Ketaatan pada perwatasan kerja, (5) dan Etika kerja.



Skala Motivasi Kerja dalam penelitian ini menggunakan skala dari [10], yaitu: (1) Balas jasa, (2) Kondisi kerja, (3) Fasilitas kerja, (4) Prestasi kerja, (5) Pengakuan dari atasan, (6) dan Pekerjaan itu sendiri.

Data dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan regresi berganda, dan hipotesis diuji dengan menggunakan uji F (simultan) dan uji T (parsial) dengan menggunakan SPSS (versi 26)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, penulis meneliti langsung ke Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas skala kinerja, seluruh aitem dinyatakan valid dengan nilai corrected item-total correlation (indeks daya beda) > rtabel, dimana label menunjukkan $df = 98 - 2 = 97$ dengan taraf signifikan 0.05 adalah 0.1975; bergerak dari $r_{hitung} = 0.302$ sampai dengan $r_{hitung} = 0.782$. Indeks reliabilitas yang diperoleh adalah $r_{xy} = 0.815$, dan skala reliabilitas dinyatakan sebagai reliabel.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas skala lingkungan kerja, seluruh aitem dinyatakan valid dengan nilai corrected item-total correlation (indeks daya beda) > tabel, dimana label menunjukkan $df = 98 - 2 = 97$ dengan taraf signifikan 0.05 adalah 0.1975; bergerak dari $r_{hitung} = 0.408$ menjadi $r_{hitung} = 0.849$. Indeks reliabilitas yang diperoleh adalah $r_{xy} = 0.857$, maka skala lingkungan kerja dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas skala Disiplin kerja, seluruh dinyatakan valid dengan skor corrected item-total correlation (indeks daya beda) > tabel, di mana label menunjukkan $df = 98 - 2 = 97$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0.1975; bergerak dari $r_{hitung} = 0,399$ menjadi $r_{hitung} = 0,610$. Jika indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar $r_{xy} = 0,827$, maka skala disiplin kerja dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas skala motivasi kerja, seluruh dinyatakan valid dengan skor corrected item-total correlation (indeks daya beda) > tabel, di mana label menunjukkan $df = 98 - 2 = 97$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0.1975; bergerak dari $r_{hitung} = 0,319$ menjadi $r_{hitung} = 0,710$. Jika indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar $r_{xy} = 0,816$, maka skala motivasi kerja dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Uji ini diperlukan sebelum melakukan analisis regresi berganda. Agar estimasi tidak bias, maka beberapa uji asumsi klasik harus dipenuhi, seperti uji normalitas dengan menggunakan pendekatan Smirnov-Kolmogorov. Berdasarkan analisis tersebut, diketahui bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja mengikuti distribusi normal yang terdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal dengan nilai asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,2 ($p > 0,05$). Sebagai kriteria, jika $p > 0,05$, distribusi dinyatakan

normal. Sebaliknya, jika $p > 0,05$ maka distribusi dinyatakan tidak normal (Sujarweni, 2014).

Pada uji linearitas diketahui bahwa nilai signifikansi linearitas pada kinerja dan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja sebesar 0,002 ($p < 0,05$), Asumsi uji linearitas dapat terpenuhi jika nilai signifikansi hasil linear 0,05. Atas dasar pengambilan keputusan uji linieritas melalui ANOVA, disimpulkan bahwa data penelitian bersifat linier. Dengan demikian, asumsi linieritas untuk uji regresi telah terpenuhi.

Pada uji multikolinieritas, diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja sebesar 0,990 (.1) dengan nilai VIF sebesar 1,010. Menurut Santoso (2019), uji multikolinieritas tidak dapat dipenuhi jika nilai tolerance 0,1 dan nilai VIF > 10. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diketahui nilai tolerance untuk variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja sebesar 0,990 (.1) dengan nilai VIF 1,010. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam penelitian ini.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Analisis Linier Berganda

Tabel 1. Analisis Linier Berganda

Model	B	Sig
(Constant)	21.321	0.000
Lingkungan kerja	.652	0.000
Disiplin Kerja	.433	0.000
Motivasi Kerja	.253	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 21.321. Nilai koefisien regresi untuk variabel *Lingkungan kerja* sebesar 0,625 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), nilai koefisien regresi untuk variabel *disiplin kerja* sebesar 0,433 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), dan nilai koefisien regresi untuk variabel *motivasi kerja* sebesar 0,253 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Sehingga, persamaan analisis regresi linier bergandanya adalah

$$Y = 21.321 + 0.652 X_1 + 0.433 X_2 + 0.253 X_3$$

Uji Hipotesis

Tabel 2. Uji Hipotesis F



Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4321.960	3	2160.980	21.075	.000
Residual	18966.645	94	178.931		
Total	23288.606	97			

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 2, nilai F hitung = 21.075 > nilai F tabel = 2.70, maka uji F H0 ditolak dan uji F H1 diterima. Sehingga dikatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Uji Hipotesis T

Model	T	Sig
(Constant)	7.532	0.000
Lingkungan Kerja	3.425	0.000
Disiplin Kerja	2.978	0.000
Motivasi Kerja	2.867	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 3, nilai T hitung lingkungan kerja sebesar 3,425 > T tabel = 1,98, maka Ho T-test ditolak, dan H1 T-test diterima. Sehingga, dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai T hitung untuk Disiplin kerja = 2,978 > T tabel = 1,98, maka uji T Ho ditolak dan uji T H1 diterima. Sehingga dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai T hitung untuk motivasi kerja = 2,867 > T tabel = 1,98, maka uji T Ho ditolak dan uji T H1 diterima. Sehingga dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Koefisien Determinansi

Statistik	Koefisien Determinansi (r ²)	BE (%)
X-Y	0.425	42.5

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4, nilai R-square yang diperoleh sebesar 0.425 atau 42,5%. Hal ini berarti

lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 42,5%. Sedangkan sisanya (100% - 28,6% = 57,5%) disebabkan oleh faktor lain.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh secara parsial dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, maka kondisi lingkungan kerja pada PT. Indonesia Abadi Jaya harus sesuai dengan diri karyawan agar tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kemudian terdapat pula pengaruh secara parsial dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka aturan perusahaan tentang disiplin dalam bekerja harus diberlakukan bagi seluruh karyawan PT. Indonesia Abadi Jaya agar semua karyawan melakukan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Penelitian juga memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. maka kurangnya pemberian motivasi kerja bisa menimbulkan masalah seperti kinerja karyawan yang rendah [6], menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, dalam hal ini perusahaan harus semakin kuat memberikan dorongan atau motivasi dan semangat maka akan semakin tinggi kinerjanya karyawan.

Berdasarkan perhitungan R square adalah sebesar 0,4265, atau dengan kata lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 42,5%. Hal ini berarti masih terdapat 57,5% lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah faktor kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen [1].

Keadaan karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana keadaan di perusahaan tempat dia bekerja. Hal ini dapat secara langsung dipengaruhi oleh lingkungan fisik dan non-fisik. Perusahaan harus dapat membuat



karyawan merasa nyaman dengan suasana yang ditawarkan oleh perusahaan. Jika perusahaan gagal memberikan suasana yang kondusif, maka akan sangat mengganggu konsentrasi kerja para pekerja, yang berakibat pada menurunnya tingkat kinerja karyawan. Menurut [3], bahwa lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan akan mendorong kinerja karyawan. Termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun diantara rekan sekerja.

Kinerja kerja erat kaitannya dengan kedisiplinan karena akan terukur kinerja sumber daya manusia pada suatu perusahaan ketika kedisiplinannya sudah terkontrol dengan baik oleh manajemen sumber daya manusia. Oleh karenanya kedisiplinan tidak dapat dilupakan dalam penilaian kinerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi sebab kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi juga merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Hal ini sependapat dengan Teori X dan Teori Y Mc. Gregor. Menurut teori X agar cara untuk memberikan motivasi pada karyawan dengan melakukan cara pengawasan yang ketat, dan diarahkan agar dapat bekerja baik. Jenis motivasi yang diberikan cenderung motivasi negatif yakni dengan memberikan *punishment* yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, agar motivasi karyawan dalam bekerja baik, maka harus melakukan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan. Dengan adanya motivasi karyawan akan dapat meningkatkan kinerja mereka [16]. Motivasi dibuthkan oleh karyawan agar dapat melakukan suatu aktivitas kerja. Pemberian motivasi oleh pimpinan dan perusahaan kunci penting dalam motivasi, karena motivasi sangat berperan dalam membangun semangat kerja karyawan. David C. Mc Clelland dalam [6] berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja.

Hasil penelitian di atas, menunjukkan keselarasan dengan penelitian penelitian terdahulu yang pernah dilakukan. Salah satunya penelitian dari [4] mengungkapkan hasil bahwa lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh [2] mengatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi kereja memiliki pengaruh terhadap kinerja. [10] juga mengatakan hal yang sama, bahwa lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi kereja memiliki pengaruh terhadap kinerja.. [10] yang mengatakan bahwa motivasi kerja, diiplin kerja, serta disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dari [9] juga mengatakan lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

IV. KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh secara simultan lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Abadi Jaya, dengan F hitung = 21.075 > nilai F tabel = 2.70 dengan nilai signifikansi 0.000 ($P < 0.05$).
2. Terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Abadi Jaya, dengan T hitungnya adalah adalah 3.425 > T tabel = 1.66 dengan tingkat signifikansi 0.000 ($P < 0.05$).
3. Terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Abadi Jaya, dengan T hitungnya adalah adalah 2.978 > T tabel = 1.66 dengan tingkat signifikansi 0.000 ($P < 0.05$).
4. Terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Abadi Jaya, dengan T hitungnya adalah adalah 2.867 > T tabel = 1.66 dengan tingkat signifikansi 0.000 ($P < 0.05$).

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada pihak-pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini.

V. REFERENSI

- [1] Kasmir, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)," Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016.
- [2] A. B. Santoso ., "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Cabang Pamulang," vol. 1, no. 2, 2017.
- [3] P. Triastuti, Sulaiman, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Tryunda Jaya," *J. Bisnis Adm.*, vol. 07, no. 01, pp. 50–57, 2018.
- [4] R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 170–183, 2019, doi: 10.52643/jam.v1i1i2.1880.
- [5] E. Elizar and H. Tanjung, "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 46–58, 2018, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2239.
- [6] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, 2017.
- [7] R. Fitriantini, Agusdin, and S. Nurmayanti, "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram," *Distrib. - J. Manag. Bus.*, vol. 8, no. 1,



pp. 23–38, 2020, doi:
10.29303/distribusi.v8i1.100.

- [8] W. P. Han, E. Erviriani, A. R. A. Siregar, I. Ivone, and L. Lisa, “Analisis Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan di Sekolah EN Mandarin – Medan,” *J. Ilm. Maksitek*, vol. 4, no. 2, 2019.
- [9] Y. Fransiska and Z. Tupti, “Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 224–234, 2020.
- [10] Jufrizen and F. P. Hadi, “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja,” *Sains Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 35–54, 2021, doi: 10.30656/sm.v7i1.2277.
- [11] K. Anis, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD BPR BKK Kebumen,” vol. 5, no. 2, 2019.
- [12] M. A. Prayogi, M. T. Lesmana, and L. H. Siregar, “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Pros. FRIMA (Festival Ris. Ilm. Manaj. dan Akuntansi)*, vol. 2, pp. 666–670, 2019.
- [13] A. Akhmal, F. Laia, and R. A. Sari, “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *J. Bisnis Adm.*, vol. 07, pp. 20–24, 2018.
- [14] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung, 2019.
- [15] Robbins and Coulter, “Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,” Bandung: Mandar Maju, 2017.
- [16] M. Hasibuan, “Manajemen Sumber Daya Manusia,” Jakarta: Bumi Aksara, 2017.