

***The Influence of Work Environment Discipline Motivation On Employee Performance At PT. Sumo Internusa Indonesia***

**Pengaruh Motivasi Disiplin Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumo Internusa Indonesia**

**Yovie Ernanda<sup>1\*</sup>, Nefidodo Landrika Tarigan<sup>2</sup>, Suarmin Jaya Waruwu<sup>3</sup>, Linri Novalia Sinaga<sup>4</sup>, Erlin Natalia<sup>5</sup>, Edisah Putra Nainggolan<sup>6</sup>**  
Universitas Prima Indonesia<sup>1,2,3,4,5,6</sup>  
[yovieernanda@unprimdn.ac.id](mailto:yovieernanda@unprimdn.ac.id)<sup>1</sup>

\*Corresponding Author

---

**ABSTRACT**

*The purpose of conducting this research is to analyze the dominant factors that influence the results of the leader's motivation towards employees, employee discipline towards working hours, the position of the work environment towards employees, and the results of employee performance towards leaders at PT. Sumo Internusa Indonesia. The research used in this study is a quantitative method. The sample in this research is 40 employees from the entire population. Analysis of the data with the help of SPSS software using multiple linear regression.*

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

**ABSTRAK**

Tujuan melakukan penelitian ini untuk menganalisis faktor dominan yang mempengaruhi hasil motivasi pemimpin terhadap karyawan, kedisiplinan karyawan terhadap jam kerja, kedudukan lingkungan kerja terhadap karyawan, dan hasil kinerja karyawan terhadap pemimpin di PT. Sumo Internusa Indonesia. Adapun penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel dalam riset berikut 40 karyawan dari seluruh populasi. Analisis data-data dengan bantuan perangkat lunak SPSS yang memakai regresi linear berganda.

**Kata Kunci:** Pengaruh Motivasi, Disiplin Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

**1. Pendahuluan**

Di era globalisasi, persaingan membuat berbisnis dengan bisnis lain semakin ketat. Jika sebuah perusahaan ingin bersaing dengan orang lain dalam industri yang sama di zaman sekarang ini, ia harus mampu mengatasi berbagai macam hambatan. Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tidak lepas dari keberhasilannya dalam mencapai tujuannya; jika sumber daya tidak dikelola dengan baik, maka keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan sulit tercapai. Setiap asosiasi diharapkan memiliki opsi untuk meningkatkan SDM dan bagaimana SDM dibuat jatuh tempo. Faktor pegawai yang diharapkan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan organisasi tidak lepas dari pengelolaan sumber daya manusia. Sebagai pemikir, perencana, dan pengendali kegiatan organisasi, karyawan merupakan aset utama organisasi dan memainkan peran strategis.

PT. Sumo Internusa Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang periklanan. Perusahaan mengelola spanduk periklanan seperti baliho kemudian serta menyediakan layanan jasa pemasangan. Jumlah karyawan yang bekerja pada bagian pencetakan di PT. Sumo Internusa Indonesia berjumlah 73 orang pada tahun 2022. Dengan jumlah karyawan yang sebanyak itu tentu banyak hal yang akan terjadi dan tidak akan terlepas dari berbagai permasalahan didalam perusahaan tersebut. Seperti kurangnya tenaga kerja apabila pesanan spanduk atau baliho terlalu banyak, serta tingkat kehadiran yang tidak baik atau tidak sesuai dengan peraturan perusahaan, dan lingkungan kerja yang kurang baik

membuat kinerja karyawan terganggu dan membuat hasil produksi tidak maksimal yang membuat kerugian bagi perusahaan.

Semangat kerja yang timbul saat melakukan pekerjaan adalah motivasi. Motivasi karyawan di PT. Sumo Internusa Indonesia dianggap termotivasi. Paket gaji yang seimbang dapat berdampak positif pada motivasi karyawan dan mendorong mereka bekerja keras untuk perusahaan. Di sejumlah posisi di dalam perusahaan, terlihat bahwa bonus dan gaji diberikan dengan berbagai cara.

Dalam sebuah lembaga, kedisiplinan merupakan salah satu hal yang harus dilakukan. Dengan adanya kedisiplinan, diharapkan karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, perencanaan, dan pengorganisasian, serta mampu meningkatkan kesejahteraan.

Lingkungan kerja perusahaan dirancang untuk mendorong karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik. Berbagai masalah di tempat kerja yang terjadi seperti suara yang menimbulkan keributan dan kerapihan yang cukup baik

Pelaksanaan representatif adalah iklim hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan kewajibannya. Kinerja juga mengacu pada tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam menyelesaikan tugas dari waktu ke waktu. Kinerja juga merupakan proses dimana sekelompok orang dalam suatu organisasi menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumo Internusa Indonesia”.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Menurut (Stefan Ivanko, 2012), mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Menurut (Notoadmojo, 2015), yang dapat dikategorikan sebagai Indikator motivasi adalah :

1. Tujuan
2. Kewajiban
3. Membentuk Keahlian
4. Kemampuan

### **Teori Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja**

(Veithzal Rivai Zainal, 2017) Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan tentang bagaimana mengubah perilaku mereka dan bagaimana membuat karyawan lebih sadar dan mau mengikuti semua aturan perusahaan dan norma sosial. Menurut (Hasibuan, 2017), Indikator disiplin kerja sebagai berikut :

1. Ketetapan Waktu
2. Ketaatan Terhadap Peraturan
3. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
4. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan

### **Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

(Sedarmayanti, 2017) Alat dan bahan yang digunakan di tempat kerja, lingkungan tempat pekerja bekerja, metode kerjanya, dan aturan yang dia ikuti di tempat kerja—baik

secara individu maupun kolektif—merupakan bagian dari lingkungan kerja. Indikator lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018) sebagai berikut :

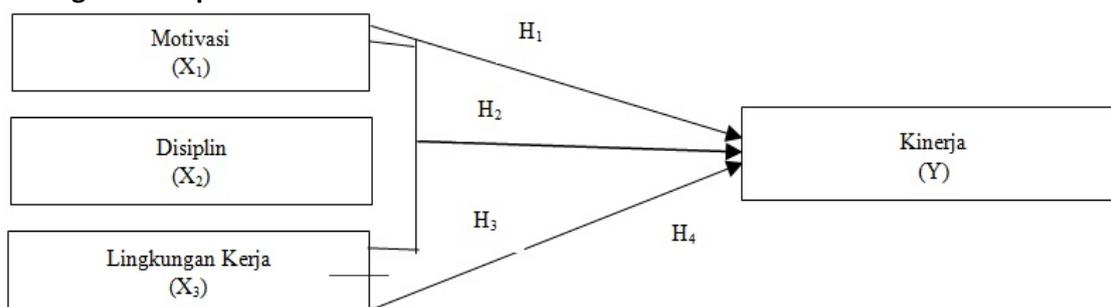
1. Tanggung jawab dan Struktur Kerja
2. Kebersihan
3. Suara
4. Kekompakan karyawan

### Indikator Kinerja

Menurut (Darmawati, 2016) indikator kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
2. Ketetapan Waktu
3. Kejujuran
4. Hak

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### Hipotesis

(Sugiyono, 2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

H<sub>1</sub> : Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia

H<sub>2</sub> : Disiplin mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia

H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia

H<sub>4</sub> : Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia

## 3. Metode Penelitian

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT Sumo Internusa Indonesia yang berlokasi di Jalan Amal Luhur No 118, Dwi Kora Medan. Waktu penelitian dimulai dari bulan Oktober 2022-Desember 2023.

### Pendekatan Penelitian

(Sugionoyo, 2019) pemeriksaan kuantitatif adalah suatu teknik eksplorasi yang bersifat induktif, tidak memihak dan logis dimana informasi yang didapat berupa angka (skor, nilai) atau proklamasi yang disurvei, dan dipecah dengan pemeriksaan faktual.

### Jenis dan Sifat Penelitian

Sebagaimana dikemukakan oleh (Dr. Ramdhan, 2021), eksplorasi yang berbeda adalah penelitian dengan teknik melukiskan suatu hasil pemeriksaan. (Zulganef, 2012) Explanatory

research bertujuan untuk menyelidiki hubungan variabel-variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu satu sama lain. Penelitian ini bersifat deskriptif-explanatory.

### Populasi

Seperti yang dikemukakan oleh (Sugiono, 2013) Populasi adalah wilayah umum dari hal-hal atau orang-orang dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ingin diselidiki oleh para ilmuwan dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pelanggan PT Sumo Internusa Indonesia yang berjumlah 73 orang.

### Sampel

Penelitian deskriptif menurut (Dr. Ramdhan, 2021) adalah penelitian yang menggunakan metode untuk mendeskripsikan penelitian. (Sugiyono, 2017) Sampel adalah sebagian dari karakteristik populasi secara keseluruhan. Metode penarikan pemeriksaan yang digunakan adalah Soaked Inspecting. Sampel penelitian terdiri dari 73 orang, 40 orang diantaranya akan diambil dari bisnis sejenis yaitu PT Jasa Sumo Internusa Indonesia. Hasilnya akan dipilih secara acak dari setiap elemen tanpa memperhatikan strata populasi. (Zulganef, 2012) Explanatory research bertujuan untuk menyelidiki hubungan variabel-variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu satu sama lain. Penelitian ini bersifat deskriptif-explanatory.

### Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiono, 2019) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Menurut (edy, dkk, 2019) Questioner adalah daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun oleh peneliti untuk di isi atau dijawab oleh responden.

### Jenis dan Sumber Data

Menurut (edy, 2019) Untuk memperoleh sumber data tersebut ada dua data penelitian yaitu :

#### 1. Data Primer

Menurut (Suharsimi, 2013) Data primer adalah data yang dikumpulkan melalui pihak pertama, biasanya dapat melalui wawancara, jejak dan lain lain.

#### 2. Data Sekunder

Menurut (Suharsimi, 2013) Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung dari responden.

### Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Identifikasi dan definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Motivasi (X <sub>1</sub> )	motivasi adalah keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan Menurut Stefan Ivanko (2012:70).	1. Tujuan 2. Kewajiban 3. Membentuk Keahlian 4. Kemampuan Menurut Notoadmojo (2015:130),	Skala Likert
Disiplin (X <sub>2</sub> )	disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk	1. Ketetapan Waktu 2. Ketaatan Terhadap Peraturan 3. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas 4. Keteladanan pimpinan	Skala Likert

	meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Veithzal Rivai Zainal (2017:599)	dalam perusahaan Menurut Hasibuan (2017:115),	
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti kelembaban, pentilasi dan kebersihan tempat kerja. Menurut Afandi (2018:66)	1. Tanggung jawab dan Struktur Kerja 2. Kebersihan 3. Suara 4. Kekompakan karyawan Menurut Afandi (2018:70)	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan lingkungan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja. Menurut Novia Ruth Silaen (2021)	1. Kualitas Kerja 2. Ketetapan Waktu 3. Kejujuran 4. Hak Menurut Darmawati (2016)	Skala Likert

### Uji Validitas

(Edy, dkk, 2019) Validasi (*Validity*) merupakan pengujian untuk melihat apakah instrument telah mengukur konsep atau konstruk yang harus diukur.

### Uji Reliabilitas

(Edy, dkk, 2019) Reliabilitas adalah tingkat konsistensi instrument dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Metode pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Crombach-Alpha*, yaitu menganalisis realibilitas alat ukur dari satu kali pengukuran dengan nilai > 0,60 nilai *crombach-Alpha* menurut *Hair* nilai 0,0 – 0,20 kurang reliabel, > 0,20 – 0,40 agar reliabel, nilai > 0,40 – 0,60 cukup reliabel, nilai > 0,60 – 0,80 reliabel, nilai > 0,80 – 1,00 sangat reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Menurut (Ghozali, 2018) tes asumsi klasik adalah tahap dasar yang digunakan sebelum investigasi kambung langsung lainnya. Untuk memastikan bahwa koefisien regresi tidak bias, konsisten, dan akurat estimasinya, pengujian ini dilakukan.

### Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu uji yang dilakukan bertujuan untuk menilai sebaran data pada suatu kelompok data ataupun variabel, apakah sebaran data tersebut sudah terdistribusi dengan normal atau tidak.

### Uji Multikolonieritas

(Ghozali, 2018) multikolinearitas dapat dibedakan dengan esteem resiliensi dan esteem Change Expansion Element (VIF). Penjelasan masing-masing variabel bebas oleh

variabel bebas lainnya ditunjukkan oleh kedua ukuran tersebut. Karena  $VIF = 1/Toleransi$ , nilai toleransi yang rendah setara dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai tolerance 0,10 atau sama dengan VIF 10 berfungsi sebagai nilai cutoff untuk menentukan ada atau tidaknya multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### Model Analisis Dan Penelitian

#### Model Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium) bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi). Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \varepsilon$$

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut (Ghozali, 2018) koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

#### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

(Ghozali, 2018) uji simultan digunakan untuk melihat apakah faktor otonom saling mempengaruhi variabel dependen dan untuk mengukur ketepatan contoh dalam menilai nilai sebenarnya melalui kepatutan kecocokan. Tingkat signifikansi 0,05 akan digunakan untuk menguji hipotesis. Dengan asumsi bahwa nilai kepentingan  $< 0,05$ , spekulasi diakui, dan itu berarti ada pengaruh yang sangat besar antara faktor bebas dan variabel dependen.

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Menurut (Sugiyono, 2016) uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berhubungan dengan variabel tidak bebas. Pengujian ini dilakukan dengan asumsi bahwa variabel-variabel lain adalah nol.

Menurut (Sugiyono, 2016) pengujian yang dilakukan sesuai dengan ketentuan kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan.

Jika  $t > t$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t > t$  tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima.

## 4. Hasil Dan Pembahasan

### Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

No	Motivasi		Disiplin		Lingkungan Kerja		Kinerja Karyawan	
	Pearson Correlation	Sig.						
1	0,636	0,000	0,474	0,002	0,408	0,009	0,962	0,000
2	0,472	0,002	0,392	0,012	0,427	0,006	0,857	0,000
3	0,563	0,000	0,671	0,000	0,855	0,000	0,315	0,048
4	0,511	0,001	0,806	0,000	0,364	0,021	0,460	0,003
5	0,636	0,000	0,549	0,000	0,408	0,009	0,962	0,000
6	0,536	0,000	0,671	0,000	0,855	0,000	0,860	0,000
7	0,563	0,000	0,583	0,000	0,393	0,012	0,460	0,003
8	0,511	0,001	0,806	0,000	0,855	0,000	0,962	0,000

Analisis data digunakan untuk menentukan apakah kinerja karyawan secara signifikan terkait dengan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja lebih dari 0,312 persen dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, sebagaimana diverifikasi oleh uji validitas, item pertanyaan itu asli dan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	N Of Item	Keterangan
Motivasi	0,668	6	Reliable
Disiplin	0,746	6	Reliable
Lingkungan Kerja	0,742	6	Reliable
Kinerja Karyawan	0,889	6	Reliable

Jika variabel motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dapat dipercaya, seperti yang ditunjukkan oleh data pada tabel di atas, mereka dapat digunakan dalam studi di masa depan selama nilai alfa Cronbach lebih besar dari 0,60.

### Statistik Deskriptif

**Tabel 5. Tabel Deskriptif Statistik**  
Descriptive Statistics

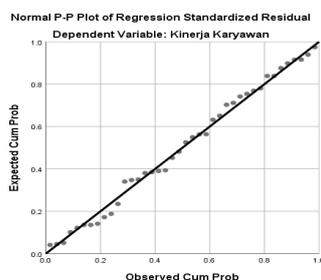
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	40	28	40	33,57	2,591
Disiplin	40	32	40	34,18	2,049
Lingkungan Kerja	40	30	40	34,77	2,646
Kinerja Karyawan	40	26	40	33,28	3,707
Valid N (listwise)	40				

Tabel di atas menampilkan respon dari 40 responden yang memperoleh hasil pengukuran variabel. Motivasi mencapai nilai minimum 28, maximum 40, mean 33,57 dan standar deviasi 2,591. Disiplin mencapai nilai minimum 32, maximum 40, mean 34,18 dan standar deviasi 2,049. Lingkungan Kerja mencapai nilai minimum 30, maximum 40, mean 34,77 dan standar deviasi 2,646. Kinerja Karyawan mencapai nilai minimum 26, maximum 40, mean 33,28 dan standar deviasi 3,707. Dimana nilai mean > standar deviasi yang berarti data terdistribusi baik.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

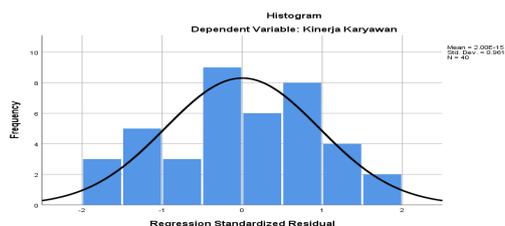
Tujuan dari uji asumsi normalitas ini adalah untuk mengetahui apakah residual ( $e_i$ ) dalam model regresi didistribusikan secara normal atau tidak.

### Uji Normalitas



**Gambar 2. Uji Histogram**

Model regresi melanggar kondisi normalitas jika data menyimpang secara signifikan dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau jika grafik histogram tidak menampilkan pola distribusi normal. Hasil uji histogram menunjukkan bahwa data didistribusikan secara konsisten, menunjukkan bahwa hasil uji histogram memiliki kurva berbentuk lonceng.



**Gambar 3. Grafik Normal P-Plot**

Hasil pengujian dari diagram di atas, seperti yang ditunjukkan pada gambar hasil uji, mengungkapkan pola distribusi normal, yang konsisten dengan asumsi normalitas untuk data yang digunakan dalam model regresi. Ini dibuktikan oleh fakta bahwa data mengikuti garis diagonal, yang mengarah pada kesimpulan bahwa data didistribusikan secara teratur.

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.46384408
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.060
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Nilai P yang dihasilkan dari temuan uji normalitas dibandingkan dengan ambang batas signifikan yang telah ditentukan sebelumnya sebesar 0,05. Setelah itu, perbandingan digunakan untuk membuat keputusan. Data tersebut dianggap memiliki distribusi normal jika P lebih besar dari 0,05. Temuan tes Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilainya adalah 0,200, dan nilai signifikan lebih dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel sebagian besar waktu mengikuti distribusi normal, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 7. Uji Multikolinieritas**

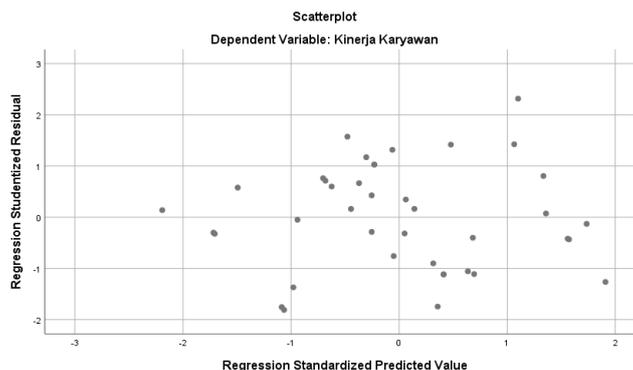
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Motivasi	.769	1.301
Disiplin	.942	1.062
Lingkungan Kerja	.786	1.272

a. Dependent Variable: **Kinerja Karyawan**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menentukan seberapa kuat satu variabel bebas terkait dengan satu set variabel bebas lainnya. Nilai VIF untuk motivasi, disiplin dan lingkungan kerja semuanya kurang dari atau sama dengan 10, dan nilai toleransi akibatnya semuanya lebih dari 0,10, menunjukkan bahwa variabel independen dalam model regresi yang dipertimbangkan tidak menunjukkan multikolinearitas.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas menentukan apakah model regresi memiliki variabilitas residual atau tidak. Dengan menggunakan uji glejser, metode regresi, penelitian ini menemukan heteroskedastisitas.



**Gambar 4. Hasil Pengujian Scatterplot**

Temuan uji grafik plot sebar mengungkapkan bahwa variasi dan data residual didistribusi secara acak, menunjukkan bahwa tidak ada kesulitan dengan heteroskedastisitas dalam data penelitian. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 8. Hasil Uji Glejser**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.640	2.825		1.642	.109
	Motivasi	.034	.055	.110	.622	.538
	Disiplin	.127	.063	.323	2.016	.051
	Lingkungan Kerja	.010	.053	.033	.189	.851

a. Dependent Variable: RES2

Tidak ada heterokedastisitas dalam persamaan regresi, menurut uji heterokedastisitas berdasarkan uji glejser. Hal ini ditunjukkan dengan tidak adanya variabel bebas dengan nilai signifikan > 0,05. Akibatnya, persamaan regresi berdasarkan uji glejser tidak menunjukkan hesterokedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda Model Penelitian**

**Tabel 9. Hasil Uji Model Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.821	5.499		2.695	.011
	Motivasi	.595	.107	.416	5.537	.000
	Disiplin	.114	.123	.063	.929	.359
	Lingkungan Kerja	.921	.104	.657	8.855	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Makna persamaan diatas adalah:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 14,821 + 0,595 \text{ Motivasi} + 0,114 \text{ Disiplin} + 0,921 \text{ Lingkungan Kerja}$$

Berdasarkan tabel maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

Nilai konstanta regresi sebesar 14,821 yang memiliki arti jika motivasi, disiplin dan lingkungan kerja naik sebesar 1 persen maka kinerja karyawan naik berjumlah 14,821satuan. Koefisien regresi motivasi bernilai positif 0,595 artinya yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 persen memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar

0,595 satuan dengan anggapan tidak ada perubahan pada faktor – faktor lain nya

Koefisien regresi motivasi bernilai positif 0,114 artinya menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 persen memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,114 satuan dengan anggapan tidak ada perubahan pada faktor – faktor lain nya.

Koefisien regresi lingkungan kerja bernilai positif 0,921 artinya menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 persen memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,921 satuan dengan anggapan tidak ada perubahan pada faktor – faktor lain nya.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  yang rendah menyiratkan batasan jumlah variabel independen yang dapat dimodifikasi. Ketika suatu nilai mendekatinya, variabel independen memberikan sebagian besar informasi penting mengenai perubahan dalam variabel dependen.

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 <sup>a</sup>	.844	.831	1.524

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa R Square sebesar 0,844, menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja dapat menjelaskan 84,4% varians pada variabel kinerja karyawan, dengan sisanya 15,6% dijelaskan oleh faktor independen yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (F)

**Tabel 11. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	452.404	3	150.801	64.961	.000 <sup>b</sup>
	Residual	83.571	36	2.321		
	Total	535.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Data dari hasil pengujian mengungkapkan bahwa uji simultan menemukan bahwa nilai hitung dengan nilai 64,961 > f tabel dari 2,87 dan memiliki tingkat signifikan 0,000 < 0,05, diindikasikan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji T)****Tabel 12. Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	14.821	5.499		.011	
	Motivasi	.595	.107	.416	5.537	.000
	Disiplin	.114	.123	.063	.929	.359
	Lingkungan Kerja	.921	.104	.657	8.855	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai thitung variabel motivasi adalah 5,537 dan nilai tabel adalah 2,028, baik dengan signifikan 0,000 < 0,05, hipotesis diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai thitung variabel disiplin adalah 0,929 dengan nilai ttabel 2,028 dan signifikan 0,359 > 0,05. sehingga hipotesis ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai thitung variabel lingkungan kerja adalah 8,855 dengan nilai ttabel 2,028 dan signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis diterima dengan kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

**Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Ini karena karyawan merasa lebih mudah untuk menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Kesempatan yang sama tersedia bagi karyawan untuk memajukan karir mereka, memastikan bahwa kinerja mereka secara otomatis akan memenuhi harapan. Dengan para eksekutif yang umumnya dinamis dalam melihat perkembangan yang representatif, tentunya menjadi keuntungan tersendiri bagi para pekerja untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Kesimpulannya adalah kinerja akan semakin produktif jika karyawan semakin disiplin. Eksplorasi ini sesuai dengan penelitian Zahara dan Ratnasari (2014), Wariati (2015), Marjuardi dan Ratnasari (2019).

**Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel lingkungan kerja. Keadaan di perusahaan tempat karyawan bekerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan mereka. Baik lingkungan fisik maupun non fisik dapat berdampak langsung terhadap hal ini. Perusahaan harus dapat memberikan cara bagi karyawan untuk merasa nyaman di lingkungan tempat mereka bekerja. Kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi pada pekerjaannya akan terganggu akibat kegagalan perusahaan dalam menyediakan lingkungan yang kondusif, yang akan menurunkan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini konsisten dengan Asri Winanti (2022), Ida Bagus (2015), dan Nunu Nurjaya.

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel lingkungan kerja. Keadaan di perusahaan tempat karyawan bekerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan mereka. Baik lingkungan fisik maupun non fisik dapat berdampak langsung terhadap hal ini. Perusahaan harus dapat memberikan cara bagi karyawan untuk merasa nyaman di lingkungan tempat mereka bekerja. Kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi pada pekerjaannya akan terganggu akibat

kegagalan perusahaan dalam menyediakan lingkungan yang kondusif, yang akan menurunkan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini konsisten dengan Asri Winanti (2022), Ida Bagus (2015), dan Nunu Nurjaya.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan Hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan berikut ini:

1. Variabel Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumo Internusa Indonesia.
2. Secara parsial variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumo Internusa Indonesia.
3. Secara parsial variabel Disiplin berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumo Internusa Indonesia.
4. Koefisien determinasi mengungkapkan bahwa 84,4% dari Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh hubungan antara variabel Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja, sementara 15,6% sisanya tidak dijelaskan oleh variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk meneliti atau memperoleh faktor lain yang berpengaruh pada kinerja karyawan agar diperoleh hasil akurat dan dapat mengembangkan penelitian.

### Daftar Pustaka

- Agung, ida bagus. (2015). The Influence Of Self-Efficacy And Emotional Inteligence Toward Caring Behavior Among Nurses In Public Hospital Depansar Bali. IOSR Journal Of Nursing And Health Science (IOSRJNHS), 4(2): 43-59
- Anggreany Hustia, (2020). Universitas Muhammadiyah Palembang : *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, Page 81-91.
- Dr. Ramdhan, (2021). *Metode Penelitian Halaman* : 7. Surabaya : Cipta Media Nusantara
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivaririate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah*
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke-18) (Revisi ed). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heramawati. 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Pada PT. International Paint Indonesia*. Skripsi. IBM ASMI, Jakarta.
- Kusjono, G., & Ratnasari, p. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartement) Tangerang Selatan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) 2(2), 224
- Novia Ruth Silaen, (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan -1), Bandung: Widina Bhakti Persada
- Nurjaya, N. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*. 3(1): 60-74
- Pracoyo, Tri Kunawangsih, Antyo Pracoyo. (2021). *Aspek Dasar Ekonomi Mikro*. Jakarta, Gransindo.

- Rahemas Pamesti, (2014). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Diponegoro Journal Of Social* Halaman 1 – 10  
<http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/>
- Sedamayanti, (2017). 14(1) (2017): *Jurnal Ilmu Administrasi*: Universitas Dr. Soetomo Surabaya
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&DH*
- Wariati, Nane, et. All. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*. 3(3) : Jurnal Publikasih.