

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BELAWAN INDAH

Wiranti Lubis <sup>[1]</sup>, Triana Melinda Sinaga <sup>[2]</sup>

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

Email : [wirantilubis71@gmail.com](mailto:wirantilubis71@gmail.com)<sup>[1]</sup> , [trianamelinda.tm@gmail.com](mailto:trianamelinda.tm@gmail.com)<sup>[2]</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana PT. Fungsi budaya tempat kerja Inspiratif Indah Belawan karyawan, dan disiplin terkait kerja berdampak pada kinerja pekerja. Menggunakan data penelitian kuantitatif adalah penelitian ini. Hingga 54 PT. Personil Belawan Indah merupakan populasi dan sampel penelitian. Apabila hasil thitung t tabel dengan nilai signifikan  $> 0,05$  pada uji parsial (uji t) penelitian untuk variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kedisiplinan diketahui, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pekerjaan lingkungan hanya sebagian mempengaruhi kinerja karyawan. Sesuai dengan uji simultan (Uji F) yang mempertimbangkan tempat kerja, motivasi kerja, dan etos kerja, nilai Fhitung  $> F$  tabel.

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

### Abstract

*This study's objective was to determine how PT's working conditions, employee motivation, and work ethics compare Beautiful Belawan affected worker performance. Utilizing quantitative research data is this study. Up to 54 PT. Belawan Indah personnel make up the study's population and sample. The research's findings are based on the partial test (t test), and since This study's objective was to determine how PT's working conditions, employee motivation, and work ethics compare only partially affects employee performance. In accordance with the simultaneous test (F test), which considers the workplace, employee motivation, and work ethic, the value of Fcount  $> F$  table with a*

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

### Pendahuluan

Kemampuan organisasi untuk berkembang dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Untuk berfungsi pada tingkat tertinggi mereka, sumber daya manusia harus ditingkatkan. Untuk meningkatkan kinerja, sebuah bisnis harus mampu menumbuhkan lingkungan yang diperlukan bagi personelnya untuk tumbuh baik secara pribadi maupun profesional. Akibatnya, bisnis perlu fokus pada suasana kantor serta disiplin dan motivasi karyawan. Organisasi harus selalu mengelola. Jika Anda ingin memberikan kinerja, Anda harus memiliki personel yang berkualitas. yang diharapkan. Menurut Kasmir (2016), meninjau kinerja karyawan melalui penilaian kinerja adalah pola yang harus diikuti secara teratur dalam rangka meningkatkan peluang karir dan distribusi gaji. Kinerja, menurut Sumardjo dan Priansa (2018), adalah hasil dari tindakan yang diambil ketika melakukan tugas tertentu selama jangka waktu tertentu. Tercapainya bakat, keterampilan, dan keinginan tercermin dalam hasil pekerjaan. Memperhatikan lingkungan tempat kerja adalah fitur peningkatan kinerja karyawan. Salah satu elemen kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tempat kerja (Sedarmayanti, 2017). Produktivitas karyawan secara langsung dipengaruhi oleh tempat kerja, yang akan meningkatkan kinerja organisasi. Meningkatkan kinerja karyawan juga membutuhkan peningkatan motivasi. Motivasi karyawan yang diantisipasi, menurut Sulistiyani & Rosidah (2009), merupakan fungsi dari Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi dan keterampilan karyawan. Tingkat kinerja yang tinggi dari karyawan jika motivasinya tinggi dan kemampuannya tinggi; sebaliknya jika motivasinya rendah dan kemampuannya rendah maka kinerjanya juga akan rendah.

Elemen kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin tempat kerja mengacu pada penghormatan terhadap hak-hak karyawan dan kebijakan bisnis. Karyawan memiliki disiplin kerja yang tidak memadai jika aturan atau peraturan perusahaan diabaikan atau dilanggar. Karyawan yang patuh dan mengikuti aturan bisnis, sebaliknya memiliki disiplin kerja yang tinggi (Sutrisno, 2011). Anggota organisasi yang mematuhi dan menghargai standar organisasi pantas berada dalam keadaan disiplin (Jufrizen dan Hadi, 2021). Bisnis transportasi darat terbesar dan terkemuka di Sumatera adalah PT. Belawan Indah, yang menawarkan solusi logistik lengkap untuk impor, ekspor, dan pengiriman domestik ke kota-kota di seluruh Indonesia. Suasana kerja PT. Belawan Indah mungkin membutuhkan banyak pekerjaan. Beberapa ruangan tampak remang-remang, dan aliran udara tidak ideal. Bahkan setelah mengatur ruang, itu tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal karena file kerja yang tidak terorganisir, kurangnya ruang dan peralatan kerja yang terkomputerisasi, lingkungan yang bising, dan konektivitas jaringan internet yang terbatas. Karyawan di PT. Belawan Indah masih menunjukkan tingkat motivasi kerja yang rendah, yang sering ditunjukkan dengan seringnya mereka terlambat atau enggan untuk melapor tugas. Beberapa staf terlambat dalam melakukan tugasnya. Kreativitas Berdasarkan keadaan nyata yang dihadapi saat melakukan penelitian di PT. Belawan Indah, dapat dikatakan bahwa kedisiplinan pegawai, lingkungan kerja, dan motivasi semuanya sangat buruk. Oleh karena itu, organisasi harus meningkatkan motivasi, suasana, dan disiplin kerja staf di PT. Belawan Indah. Penulis ingin menaikkan judul berdasarkan konteks masalah. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Belawan Indah”.

**Metodologi Penelitian**

Jenis penelitian kuantitatif ini digunakan untuk melakukan penelitian ini di PT. Belawan Indah. Karyawan PT. Belawan Indah membuat populasi dan sampel dalam penelitian ini, yang mencakup hingga 54 individu menggunakan sampel jenuh di mana populasi lengkap diambil karena ada kurang dari 100 karyawan secara keseluruhan.

1. Statistik Deskriptif adalah metode analisis yang digunakan.
2. Uji reliabilitas dan validitas.
3. Uji asumsi konvensional meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.
4. Uji regresi linier berganda.
5. Jalankan uji koefisien, uji simultan, dan uji parsial (uji t, uji F) determinasi terhadap hipotesis (R2).

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**1. Statistik Deskriptif**

Dengan bantuan karakteristik lingkungan kerja, kinerja karyawan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan nilai rata-rata dan standar deviasi, analisis statistik deskriptif dapat digunakan untuk menemukan deskripsi kumpulan data. Anda dapat menemukan data deskriptif dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	54	36.00	49.00	41.3333	3.01568
Motivasi Kerja	54	40	49	42.19	2.563
Disiplin Kerja	54	40	49	41.94	2.343
Kinerja Karyawan	54	33	45	37.48	2.752
Valid N (listwise)	54				

Sebanyak 54 contoh termasuk dalam Tabel 1 di atas. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai 36,00 di ujung terendah, 49,00 di ujung tertinggi, rata-rata 41,3333, dan standar deviasi 3,01568. Nilai minimal 40, nilai maksimal 49, nilai rata-rata 42,19, dan standar deviasi 2,563 merupakan nilai untuk variabel motivasi kerja. Nilai minimal 40, nilai maksimal 49, nilai rata-rata 41,94, dan standar deviasi 2,343 merupakan karakteristik variabel disiplin kerja. Variabel kinerja karyawan rata-rata berkisar antara 33 sampai 45 dengan standar deviasi 2,752 dan nilai minimal 37,48.

**2. Uji Validitas**

Dengan menggunakan kriteria instrumen penelitian dianggap sah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka digunakan uji validitas untuk menilai validitas instrumen penelitian. Di sisi lain, alat penelitian dianggap tidak valid jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ . Setelah menggunakan kuesioner, dilakukan Penilaian validitas untuk mengetahui keakuratan data

Jika nilai korelasi product moment item pernyataan lebih besar dari atau sama dengan 0,2732 ( $n - k = 54 - 4 = 50$ ), maka dikatakan sah.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,855	0,2732	Valid
	0,825		
	0,818		
	0,849		
	0,839		
	0,820		
	0,837		
	0,820		
	0,825		
0,817			
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,846	0,2732	Valid
	0,806		
	0,814		
	0,889		
	0,809		
	0,809		
	0,829		
	0,806		
	0,808		
0,805			
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,823	0,2732	Valid
	0,780		
	0,784		
	0,869		
	0,786		
	0,776		
	0,802		
	0,773		
	0,780		
0,776			
Kinerja Karyawan (Y)	0,852	0,2732	Valid
	0,842		
	0,861		
	0,854		
	0,845		
	0,855		
	0,844		
0,849			

Disimpulkan bahwa Pada tabel 2 di atas, variabel yang mempengaruhi tempat kerja, produktivitas karyawan, dan kedisiplinan karyawan memiliki r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub>. Variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai r<sub>hitung</sub> yang bervariasi dari 0,817 hingga 0,855. Variabel Insentif Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai r<sub>hitung</sub> masing-masing sebesar 0,889 dan 0,805. Nilai r<sub>hitung</sub> untuk variabel disiplin kerja (X<sub>3</sub>) berturut-turut adalah 0,869 dan 0,773. Setiap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r<sub>hitung</sub> yang berhubungan 0,861 dan 0,842. Akibatnya, dapat diklaim bahwa isu-isu yang berkaitan dengan kinerja karyawan, disiplin, dan motivasi di tempat kerja dapat diandalkan.

### 3. Uji Reliabilitas

Indikator seberapa besar suatu alat pengukur dapat dipercaya disebut reliabilitas. Rumus reliabilitas digunakan

selama pengujian reliabilitas menggunakan pendekatan separuh. Hasil statistik Cronbach alpha() dapat digunakan untuk menentukan derajat reliabilitas suatu konstruk atau variabel penelitian. Jika nilai alfa Cronbach suatu variabel lebih dari 0,80, variabel tersebut dianggap dapat diandalkan 0,60. Nilai reliabilitas data semakin reliabel semakin mendekati nilai alpha satu. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,844	0,60	Reliable
Motivasi Kerja	0,839	0,60	Reliable
Disiplin Kerja	0,814	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan	0,863	0,60	Reliable

Tabel 3 di atas menampilkan hasil uji reliabilitas. Variabel kinerja pegawai memiliki nilai Cronbach alpha 0,863 > 0,60, sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai Cronbach alpha 0,844 > 0,60, variabel motivasi kerja memiliki nilai Cronbach alpha 0,839 > 0,60, variabel disiplin kerja memiliki nilai Cronbach alpha 0,814 > 0,60, dan seterusnya. Faktor lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan ditemukan dapat diandalkan berdasarkan hal ini, dan kuesioner dianggap layak untuk digunakan sebagai instrumen pengukuran.

**4. Uji Normalitas**

Tujuan uji normalitas adalah untuk menentukan apakah model regresi yang terdistribusi normal mengandung variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya. Jika anggapan ini salah, tes itu tidak valid. Tes algoritma Kolmogorov-Smirnov (K-S) mengemukakan gagasan berikut :

Data residual tidak berdistribusi normal (H0) jika nilai signifikansinya.

Data bersifat residual jika nilai signifikan lebih besar dari berdistribusi teratur (0,05).

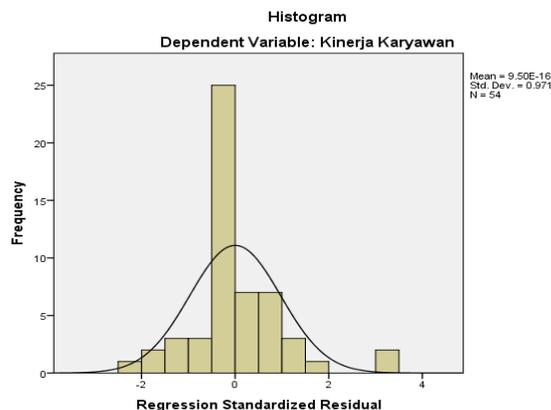
**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.50492207
Most Extreme Differences	Absolute	.203
	Positive	.203
	Negative	-.152
Kolmogorov-Smirnov Z		1.492
Asymp. Sig. (2-tailed)		.023

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

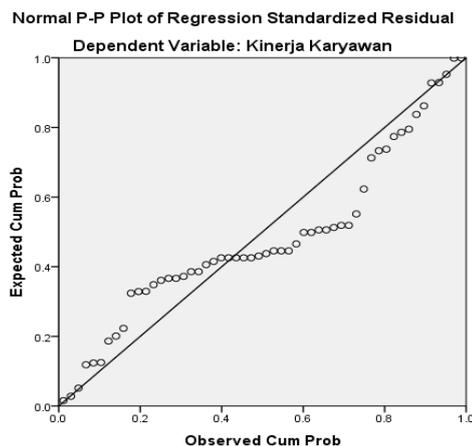
Sejak Asymp.sig. (2-tailed) nilai pada tabel 4 di atas adalah 0,023 > 0,05, maka dapat disimpulkan variabel tersebut berdistribusi normal.



**Gambar 1. Histogram Uji Normalitas**

Hasil dari variabel terdistribusi digambarkan secara normal pada Gambar 1 di atas. Data yang menunjukkan ini

membuat ini jelas. pola berbentuk lonceng atau data variabel distribusi yang tidak menyimpang dari praduga sehingga menampilkan hasil yang akurat.

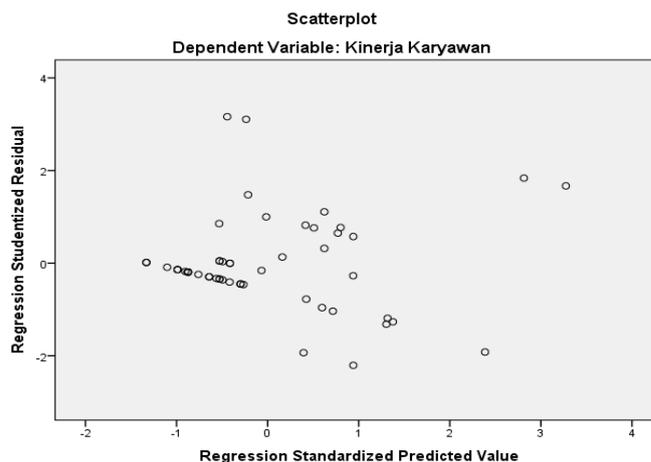


Gambar 2. P-Plot Uji Normalitas

Ketika data muncul sebagai titik-titik sepanjang garis diagonal yang mengikuti data, diketahui bahwa variabel yang terdistribusi pada grafik P-Plot menghasilkan hasil yang normal, yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

5. Uji Heterokedastisitas

Jika kesalahan model yang diamati tidak memiliki varian konstan 1, pengamatan ke pengamatan berikutnya, maka dilakukan uji heteroskedastisitas. Scatterplot memberikan gambaran uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar 3. Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Titik-titik pada sumbu Y tersebar secara acak, seperti terlihat pada gambar di atas. Mengingat bahwa model tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas, dapat digunakan untuk meramalkan kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh elemen tempat kerja, keterlibatan karyawan, dan perilaku karyawan. Teknik uji *glejser* dilakukan untuk mengetahui gejala heterokedastisitas pada penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji *Glejser* Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-15.973	4.378		-3.649	.001
1 Lingkungan Kerja	.167	.090	.273	1.844	.071
Motivasi Kerja	.192	.110	.267	1.744	.087
Disiplin Kerja	.064	.128	.081	.498	.621

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Pada tabel 5 di atas, diketahui variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) memiliki signifikan sebesar 0,071 > α 0,05,

motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,87 > \alpha 0,05$ , dan disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar  $0,621 > \alpha 0,05$ , artinya tidak ada masalah dengan heteroskedastisitas untuk salah satu variabel.

**6. Uji Multikolinearitas**

Mengetahui apakah model regresi linier berganda mengandung variabel bebas atau tidak merupakan tujuan dari pengujian multikolinearitas. Variabel independen lain dalam model regresi terkait tidak boleh terkait satu sama lain. Nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) digunakan untuk melakukan uji multikolinearitas. Jika nilai tolerance atau nilai VIF kurang dari 0,10, maka suatu variabel dikatakan tidak multikolinier lebih dari 10.

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Lingkungan Kerja	.669	1.495
Motivasi Kerja	.626	1.598
Disiplin Kerja	.554	1.805

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 6 di atas menunjukkan bahwa:

- a. Nilai *Tolerance* Variabel tempat kerja seperti motivasi dan disiplin semuanya lebih besar dari 0,10, menunjukkan bahwa tidak ada tautan antara keduanya.
- b. Terdapat multikolinearitas antar variabel bebas jika nilai VIF lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja lebih kecil dari 10 (VIF 10).

**7. Analisis regresi linier berganda**

Kekuatan dan arah hubungan antara kedua variabel ditentukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Angka yang mendekati 1 atau -1 menunjukkan penguatan asosiasi antara kedua variabel, sedangkan nilai yang mendekati 0 menyiratkan tidak ada hubungan sama sekali menunjukkan melemahnya hubungan. Tanda-tanda positif dan negatif berfungsi sebagai indikator hubungan, dengan tanda positif yang menunjukkan gerakan dalam satu arah dan tanda negatif menunjukkan perubahan yang lain. Rumus Berikut penjelasan regresi linier berganda:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- $X_1$  = Lingkungan Kerja
- $X_2$  = Motivasi Kerja
- $X_3$  = Disiplin Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien
- e = *Standart Error*

Tabel berikut menunjukkan hasil dari berbagai perhitungan regresi linier yang dibuat dengan menggunakan perangkat lunak SPSS:

**Tabel 7. Hasil Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.452	6.954		2.222	.031
1 Lingkungan Kerja	.130	.144	.143	.907	.369
Motivasi Kerja	.227	.175	.211	1.298	.200
Disiplin Kerja	.169	.203	.144	.830	.410

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut: Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa

perhitungan regresi linier berganda memiliki nilai konstanta (a) 15,452, b1 sebesar 0,130, b2 sebesar 0,227, dan b3 sebesar 0,169.

$$Y = 15,452 + 0,130 X_1 + 0,227 X_2 + 0,169 X_3 + e$$

Dimana Kinerja karyawan di PT dipengaruhi oleh tempat kerja, motivasi karyawan, dan kedisiplinan karyawan. Belawan Indah.

- Konstanta (a) sebesar 15,452, tanpa adanya Dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti Variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 15,452 dengan memperhitungkan faktor lingkungan kerja, motivasi, dan kedisiplinan.
- Tempat kerja (X1) memiliki skor 0,130, menunjukkan korelasi positif antara kondisi tempat kerja dan kinerja pekerja. Kinerja karyawan meningkat karena lebih banyak faktor di lingkungan kerja hadir.
- Nilai motivasi kerja (X2) sebesar 0,227 menunjukkan bahwa berpengaruh baik Kekuatan dan arah hubungan antara kedua variabel ditentukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang merupakan situasi win-win.
- Disiplin kerja (X3) menunjukkan adanya hubungan positif antara faktor disiplin kerja dengan kinerja karyawan dengan nilai 0,169. Konsekuensinya, setiap peningkatan variabel disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan.

### 8. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menentukan seberapa jauh satu variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, digunakan uji parsial (uji t). Berikutnya adalah fitur perlu dipertimbangkan saat memilih sebuah pilihan :

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  diperbolehkan.
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ ,  $H_a$  disetujui.

$Df = n - k$  adalah rumus untuk menghitung  $t_{tabel}$ ,  $df = 54 - 4$ ,  $df = 50$ , tingkat signifikan  $\alpha$  0,05, sehingga  $t_{tabel}$  2,008.

**Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	t	Sig.
(Constant)	2.222	.031
1 Lingkungan Kerja	.907	.369
Motivasi Kerja	1.298	.200
Disiplin Kerja	.830	.410

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada table 8 di atas menunjukkan hasil uji parsial (uji t) yaitu:

- Apabila  $H_0$  diterima dan nilai  $t_{hitung}$  lingkungan kerja adalah 0,907 Dapat disimpulkan dari  $t_{tabel}$  2,008 Karena nilai signifikansinya adalah  $0,369 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Menurut  $H_0$  yang diterima apabila nilai  $t_{hitung}$  motivasi kerja sebesar 1,298 ttabel 2,008 dengan nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$  maka motivasi kerja tidak terlihat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
- Aturan tempat kerja memiliki sedikit pengaruh pada seberapa baik kinerja karyawan menurut  $H_0$  diterima ketika nilai  $t_{hitung}$  disiplin kerja 0,830  $t_{tabel}$  2,008 dan nilai signifikansi  $0,410 > 0,05$ .

### 9. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menentukan Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen berpengaruh langsung terhadap variabel dependen. Formula menghasilkan nilai  $F_{tabel}$   $df_2 = n - k = 54 - 4 = 50$ ,  $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$  ( $F_{tabel} = 2,79$ ). Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .
- $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .

**Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	68.926	3	22.975	3.454	.023 <sup>b</sup>
1 Residual	332.556	50	6.651		
Total	401.481	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa  $F_{hitung} 3,454 > F_{tabel} 2,79$  dengan nilai signifikansi 0,023 0,05 menunjukkan bahwa lingkungan kerja, Disiplin dan motivasi di tempat kerja keduanya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan yang efektif dan nyata.

**10. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi mengungkapkan seberapa baik model dapat menjelaskan varian dalam variabel independen. Kemungkinan nilai R<sup>2</sup> antara 0 dan 1. 0 R<sup>2</sup> 1. Ketika R<sup>2</sup> rendah, kapasitas variabel independen untuk menjelaskan secara lengkap varians dalam variabel dependen sangat dibatasi. Variabel independen dapat meramalkan perubahan variabel saat ini jika nilainya mendekati 1.

**Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.414 <sup>a</sup>	.172	.122	2.579

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 10 di atas dapat diketahui hasil koefisien determinasi yaitu:

- a. Korelasi sederhana sebesar 0,414 atau 41,4% ditunjukkan oleh nilai R. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keduanya; semakin erat hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi nilai R-nya.
- b. Hasil R square (R<sup>2</sup>) menampilkan koefisien determinasi 0,172 atau 17,2%. Oleh karena itu, faktor lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin dapat menjelaskan karakteristik kinerja karyawan, dengan faktor lain menyumbang 82,8% sisanya.
- c. Adjusted R<sup>2</sup> memiliki nilai 0,122 atau 12,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel selain lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin dapat menyumbang 87,8% dari varian kinerja karyawan.
- d. standar deviasi The Estimasi, biasanya disebut sebagai standar deviasi, adalah pengukuran kesalahan prediksi. Angka tersebut sebesar 2,579%, menunjukkan bahwa model semakin akurat semakin rendah standar deviasinya.

**Kesimpulan**

Kesimpulan berikut dapat diambil dari analisis data dan hasil diskusi sudah dibahas di bab:

- a. Berdasarkan Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja khususnya nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai signifikan  $> 0,05$  maka lingkungan kerja tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil uji t variabel motivasi kerja khususnya nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai signifikan  $> 0,05$  menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
- c. Diketahui bahwa  $H_0$  benar dan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai berdasarkan hasil uji t pada variabel disiplin kerja khususnya nilai  $t_{hitung} t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $> 0,05$ .
- d. Berdasarkan temuan pengujian secara simultan terhadap faktor-faktor tersebut, diketahui bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi 0,05 digunakan untuk menentukan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

**Daftar Pustaka**

- [1]. Jufrizen, J., & Hadi, F. P. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- [2]. Kasmir, K. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- [3]. Sedarmayanti, S. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [4]. Sulistiyani, A. T., & Rosidah, R. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kedua)*. Yogyakarta: Garaha Ilmu.
- [5]. Sumardjo, M., & Priansa, D. J. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia: Konsep-konsep Kunci*. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- 
- [6]. Sutrisno, E. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). Jakarta: Prenada Media Group.