

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION AND  
WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PERINTIS  
PERKASA MEDAN**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERINTIS PERKASA  
MEDAN**

**Yovie Ernanda<sup>1</sup>, Wandy Halim<sup>2</sup>, Michael Riady<sup>3</sup>, Edisah Putra Nainggolan<sup>4</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara<sup>4</sup>

[<sup>1</sup>](mailto:yovieernanda@unprimdn.ac.id), [<sup>2</sup>](mailto:wandy.halim73@gmail.com), [<sup>3</sup>](mailto:michael2002leung@gmail.com),  
[<sup>4</sup>](mailto:edisahputra@umsu.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study aims to test and analyze the effect of work environment, work motivation and work discipline on employee performance of PT Perintis Perkasa Medan. The research method used in this study uses quantitative research methods with descriptive quantitative research types that are explanatory research. The population of this study were employees at PT Perintis Perkasa Medan totaling 73 people, the sample of this study were 73 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression. The results of the f test research where  $f_{count} 170.569 > f_{table} 2.74$  with a significant level  $< 0.05$  shows simultaneously Work Environment, Work Motivation and Work Discipline simultaneously have a significant influence on the Performance of Employees of PT. Perintis Perkasa Medan. The results of the t test research where the work environment has a positive and significant influence on the performance of employees of PT Perintis Perkasa Medan, work motivation has a positive and significant influence on the performance of employees of PT Perintis Perkasa Medan and work discipline has a positive and significant influence on the performance of employees of PT Perintis Perkasa Medan. The results of the coefficient of determination analysis obtained Adjusted R<sup>2</sup> value of 0.876, meaning that the variation of Work Environment, Work Motivation and Work Discipline variables is 87.6%, while the remaining 12.4% is explained by other variables.*

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

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perintis Perkasa Medan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang bersifat *explanatory research*. Populasi penelitian ini adalah pegawai pada PT. Perintis Perkasa Medan yang berjumlah 73 orang, Sampel penelitian ini sebanyak 73 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian uji f dimana  $f_{hitung} 170.569 > f_{tabel} 2.74$  dengan tingkat signifikan  $< 0,05$  menunjukkan secara simultan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perintis Perkasa Medan. Hasil penelitian uji t dimana lingkungan kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perintis Perkasa Medan, motivasi kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perintis Perkasa Medan dan disiplin kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perintis Perkasa Medan. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0.876, artinya variasi variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja adalah sebesar 87.6%, sedangkan sisanya sebesar 12.4% dijelaskan oleh variabel lainnya.

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

**PENDAHULUAN**

Saat ini setiap perusahaan akan berusaha untuk mencari, mendapatkan hingga melatih sumber daya manusia

yaitu karyawan dengan sangat teliti. Hal ini dilakukan karena pentingnya sumber daya manusia yang ada terhadap kelangsungan dan juga perkembangan dari suatu perusahaan dimana

perusahaan yang memiliki karyawan yang baik akan dapat meningkatkan dan menghasilkan pekerjaan yang baik dan hal tersebut akan sangat menguntungkan bagi sebuah perusahaan. Hal ini juga dilakukan oleh PT. Perintis Perkasa Medan yang dimana perusahaan yang berdiri sejak tahun 1979 ini sudah memiliki banyak sekali pelanggan. Perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian mobil merek Toyota ini sudah memiliki banyak sekali pelanggan dan memiliki citra yang baik bagi pelanggannya. Namun belakangan kinerja dari karyawan PT. Perintis Perkasa Medan ini mengalami penurunan. Penurunan dari kinerja karyawan perusahaan ini disebabkan karena beberapa faktor yang diantaranya adalah lingkungan kerja

Lingkungan kerja menjadi faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja dapat membebani karyawan, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Hal ini jugaterjadi pada karyawan perusahaan dimana karyawan pada PT. Perintis Perkasa Medan merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerjanya. Hal ini disebabkan karena hubungan antarkaryawan yang kurang baik terutama karyawan dengan divisi yang berbeda. Selain itu, ruang kerja yang diberikan kepada karyawan juga tergolong kecil sehingga membuat karyawan menjadi kurang nyaman dan menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun

Tingkat motivasi kerja karyawan menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan. Motivasi kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Namun, karyawan di PT. Perintis Perkasa Medan diketahui memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah.

Rendahnya motivasi kerja karyawan perusahaan disebabkan karena gaji yang diberikan dianggap cukup rendah selain

itu tingginya target yang diberikan kepada karyawan yang membuat kinerja darikaryawan menjadi semakin menurun

Faktor lain iyang mempengaruhi eksekusi perwakilan adalah disiplin kerja. Perwakilan yang memiliki tingkat disiplin kerja iyang tinggi umumnya akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan disiplin kerja karyawan Pada perusahaan ini dianggap kurang baik dimana karyawan dari perusahaan sering terlambat dan juga tingginya tingkat absen dari karyawan mencerminkan kurangnya disiplin kerja Mengingat dasar dari masalah di atas, spesialis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul proposisi ini.

Mengingat landasan masalah di atas, spesialis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul siskripsi: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perintis Perkasa Medan.”

### Identifikasi Masalah

Berdasarkan landasan yang telah dipaparkan, peneliti melihat bahwa masalah mendasarnya adalah rendahnya inspirasi, tidak adanya disiplin, dan ketidaknyamanan di tempat kerja yang menyebabkan berkurangnya eksekusi yang representatif di PT Perintis Perkasa Medan:

1. lingkungan kerja yang kurang nyaman yang dirasakan oleh karyawan seperti hubungan antar karyawan yang kurang baik membuat kinerja karyawan menjadi menurun.
2. Motivasi kerja karyawan yang rendah dimana karyawan perusahaan merasa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerjanya sehingga membuat kinerja karyawan menjadi mnurun
3. Disiplin kerja karyawan perusahaan juga tergolong rendah dimana seringkali karyawan terlambat dan tingginya tingkat absen dari karyawan sehingga berdampak pada kinerja

- karyawan perusahaan
4. kinerja karyawan yang menurun yang terlihat dari pencapaian target perusahaan yang semakin menurun.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Menurut Marsithah (2022), Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari tindakan yang dilakukan oleh seorang pekerja sesuai dengan tugasnya, yang kemudian diawasi oleh pihak-pihak tertentu. Pentingnya kinerja juga terletak pada integritas dan profesionalisme yang harus dimiliki oleh individu yang bersangkutan.

Menurut Azizah (2021), Kinerja dapat diartikan sebagai keinginan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan, dengan hasil yang sesuai dengan asumsi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Darmastuti, dkk (2022), Ada 6 (enam) indikator untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu :

1. Kualitas Kerja;
2. Kuantitas;
3. Ketepatan Waktu;
4. Kemandirian;
5. Berkomitmen.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Rahmawati, dkk (2022),

Lingkungan kerja menyinggung semua hal yang mencakup perwakilan saat berada di tempat kerja, termasuk hal-hal fisik dan non-fisik, yang mungkin dapat memengaruhi perwakilan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas sehari-hari.

Menurut Sisca, dkk (2022) Lingkungan kerja merupakan elemen yang signifikan dalam konteks aktivitas kerja karyawan.

Menurut Rusdiana & Zaqiah (2022) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara

3. Penggunaan warna
4. Ruang gerak
5. Kemampuan bekerja
6. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

### **Motivasi Kerja**

Menurut Darmadi (2018), Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Diwyarthi dkk (2022) mendefinisikan motivasi ikerja sebagai dorongan yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang, yang dapat dilihat dari sudut pandang dalam dan luar.

Menurut Sulasmi (2020), motivasi kerja terdiri dari beberapa indikator, yaitu :

1. *Achievement*
2. *Responsibility*
3. Kepuasan Kerja
4. Faktor Pemeliharaan

### **Disiplin Kerja**

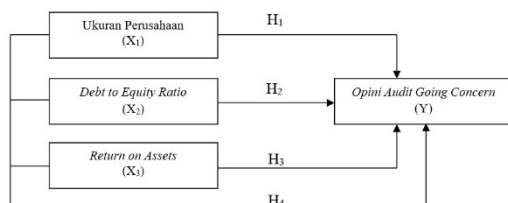
Disiplin kerja adalah suatu watak atau perilaku yang mengarahkan seseorang dalam melakukan kegiatan di dalam suatu organisasi atau perkumpulan sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan dan dilakukan dengan penuh kesadaran.

Uno dan Lamatenggo (2016) mencirikan disiplin kerja sebagai upaya untuk mengendalikan diri, memiliki kesadaran, dan tunduk pada pedoman yang ditetapkan oleh suatu perkumpulan.

Menurut Gatto & Awangga (2023), petunjuk yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja perwakilan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan atasan
3. Keadilan
4. Pengawasan melekat
5. Sanksi hukuman
6. Ketegasan

## Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

## Hipotesis

1. Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perintis Perkasa Medan.
2. Motivasi Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PerintisPerkasa Medan.
3. Disiplin Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PerintisPerkasa Medan.
4. Disiplin kerja, stres kerja dan kompensasi kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perintis Perkasa Medan

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah penelitian asosiatif, yang fokusnya adalah pada hubungan antara dua variabel atau lebih untuk memahami pengaruh atau keterkaitan di antara mereka.

## Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian terdiri dari 73 orang perwakilan PT Perintis Perkasa Medan. Pemeriksaan menggunakan strategi pengujian Purposive sampling, di mana semua perwakilan diperiksa. Sebelum penelitian, responden yang akan datang diberikan klarifikasi tentang petunjuk eksplorasi. Keabsahan kajian dicoba dengan menggunakan 30 responden dari PT Sardana Indah Berlian Engine.

## Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah semacam eksplorasi kuantitatif berdasarkan cara berpikir positivisme, yang diselesaikan pada populasi atau tes tertentu. Pada umumnya, metode ini dilakukan secara acak. Sesuai dengan Sugiyono (2019), pemeriksaan informasi dalam tinjauan ini bersifat kuantitatif/faktual yang ditentukan untuk menguji spekulasi yang telah ditetapkan.

## Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah penelitian lapangan, dengan menggunakan dua strategi:

- a. Melakukan survei langsung pada objek penelitian.
- b. Menggunakan daftar pertanyaan, di mana pertanyaan disampaikan secara tertulis kepada responden, yaitu karyawan PT. Perintis Perkasa Medan.

## Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Variabel

### Uji Validitas

Tahap melakukan uji validitas sebagai berikut :

1. kuisisioner di bagikan ke 30 responden. Setelah kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden tersebut terkumpul, kemudian dilakukan tabulasi. Setelah pengumpulan data, tahap selanjutnya adalah menguji hubungan antara skor pernyataan dan skor lengkap dari konstruk atau variabel yang ditinjau.
2. Setelah itu, uji signifikansi diselesaikan dengan membandingkan harga r yang ditentukan dan insentif r tabel untuk tingkat peluang ( $df = n - 2$ ), di mana n adalah jumlah tes, dengan  $\alpha = 0,05$ . Sesuai Ghozali (2016), keabsahan instrumen (instrumen estimasi) tidak ditetapkan

di atas batu dengan membandingkan harga  $r$  yang ditentukan dan nilai  $r$  tabel dengan keadaan yang menyertainya:

1. Bila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka  $H_1$  ditolak dan  $H_2$  diterima (valid)
2. Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_2$  ditolak (tidak valid)

Dengan nilai corrected item total dari setiap pertanyaan yang lebih penting daripada koefisien hubungan, yaitu 0,361, dan tingkat kepentingan yang tidak terlalu besar, yaitu 0,05, maka pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat dianggap valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah dengan mengasumsikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, maka dianggap solid. Sebaliknya, jika nilai Cronbach Alpha di bawah 0,60, maka dianggap bermasalah.

### Metode Analisis

#### Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang dilakukan yaitu :

- a) Uji Normalitas berarti untuk memutuskan apakah faktor campuran atau faktor yang tersisa dalam model kumbuh memiliki sirkulasi yang khas. Ada dua macam tes dalam uji kelaziman, khususnya:
- b) Analisa Grafik  
Menilai normalitas residual terdiri dari dua pendekatan utama. Pertama, melalui histogram yang membandingkan distribusi residual dengan distribusi normal. Pendekatan kedua, yang lebih andal, menggunakan normal probability plot. Pada plot ini, distribusi kumulatif dari distribusi normal digambarkan sebagai garis lurus dari sudut ke sudut. Dengan imengasumsikan bahwa informasi

yang tersisa biasanya disampaikan, fokus informasi akan mengikuti garis sudut ke sudut ini, sehingga garis yang menggambarkan informasi asli akan mengikuti garis miring.

#### a. Analisis statistik

Uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dapat digunakan untuk menguji kenormalan residual. Dalam pengujian ini, aturan yang digunakan dalam arah adalah:

1. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka distribusi data residual tidak normal
2. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data residual berdistribusi normal

#### c) Uji Multikolinearitas

Analisis Multikolinearitas, dengan asumsi nilai VIF lebih besar dari 10, maka dapat dikatakan terjadi multikolonieritas. Ukuran untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance*  $< 0,10$  atau setara dengan nilai VIF  $> 10$ .

#### d) Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk memutuskan apakah perbedaan dari residual bukanlah sesuatu yang sama untuk semua persepsi, yang membuat penilai menjadi boros idan koefisien jaminan akan sangat tinggi. Jika dari suatu persepsi terdapat variasi yang jika ada perbedaan dalam sebaran titik-titik data terhadap garis regresi, ini disebut sebagai heteroskedastisitas. Artinya, sebaran varians dari residual tidak konsisten. Terdapat dua uji untuk menguji heteroskedastisitas, yaitu:

- b. Melihat grafik *scatterplot* antara nilai yang diantisipasi dari variabel dependen, khususnya *ZPRED* dengan residual *SRESID*. model untuk diagram scatterplot adalah

- a) Dalam melihat grafik scatterplot antara nilai yang diantisipasi dari variabel dependen, ZPRED, dan SRESID yang tersisa, ada beberapa standar yang harus diperhatikan.
- b) Dengan mengasumsikan tidak ada contoh yang jelas pada grafik scatterplot, serta titik-titik menyebar secara merata di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada titik tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.
- c) Dalam menggunakan uji Glejser, standar yang digunakan adalah jika variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan, maka terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan :

- a) Analisis regresi linear berganda adalah strategi terukur yang biasanya digunakan untuk menguji hubungan antara variabel terikat dan beberapa faktor bebas. Berbagai kondisi kambuh langsung terdiri dari sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi

X<sub>3</sub> = Disiplin Kerja

b<sub>1-3</sub> = Koefisien parsial untuk masing-masing variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>

- b) Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y).

- c) Uji F digunakan untuk menilai arti dari koefisien relaps dari faktor otonom pada variabel dependen yang bekerja bersama-sama. Kepastian apakah spekulasi diakui atau ditolak diselesaikan dengan membandingkan nilai Fhitung dan nilai Ftabel pada tingkat kepentingan 5% ( $\alpha = 0,05$ ), dengan keadaan berikut:
  - a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak.
  - b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak
- d) Uji T digunakan untuk menilai dampak dari faktor-faktor variabel bebas secara parsial. Kepastian apakah spekulasi diakui atau ditolak diselesaikan dengan membandingkan nilai thitung dan ttabel pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), dengan keadaan iyang imenyertainya:
  - a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak.
  - b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Pertanyaan	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )		Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )		Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )		Kinerja Karyawan (Y)
	Pearson Correlation	Signifikansi	Pearson Correlation	Signifikansi	Pearson Correlation	Signifikansi	
1	0.819	0.000	0.46	0.010	0.535	0.002	Corre
2	0.475	0.008	0.479	0.007	0.603		
3	0.549	0.002	0.607	0.000	0.6		
4	0.603	0.000	0.466	0.009			
5	0.506	0.004	0.515				
6	0.725	0.000	0.55				
7	0.753	0.000					
8	0.475	0.					
9	0.799						
10							
11							

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 1, semua pertanyaan mengenai faktor Tempat Kerja, Inspirasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Eksekusi Perwakilan memiliki nilai di atas 0.367 dan tingkat kepentingan di bawah 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut dipandang valid.

**Uji Reliabilitas****Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel**

Pertanyaan	Cronbach's Alpha	N of Items	Hasil
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0.877	12	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0.605	8	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0.808	12	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.832	10	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

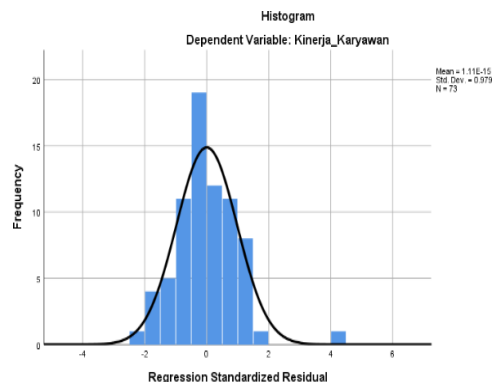
Berdasarkan Tabel 2, nilai kualitas yang tidak tergoyahkan dari setiap instrumen variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan dan Eksekusi Perwakilan melampaui nilai Cronbach Alpha sebesar 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor ini solid dan sesuai untuk penelitian.

**Analisis Statistik Deskriptif****Tabel 3. Hasil Analisi Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	73	25.00	44.00	35.5753	4.97471
Motivasi Kerja	73	19.00	35.00	27.0274	3.54327
Disiplin Kerja	73	20.00	43.00	33.6301	4.72437
Kinerja Karyawan	73	18.00	37.00	29.6575	4.39766
Valid N (listwise)	73				

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Dari Tabel 3, jumlah data yang digunakan adalah 73 pegawai dari PT. Perintis Perkasa Medan. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai minimum 25, maksimum 44, rata-rata 35.5753, dan standar deviasi 4.97471. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai minimum 19, maksimum 35, rata-rata 27.0274, dan standar deviasi 3.54327. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai iminimum 20, maksimum 43, rata-rata 33.6301, dan standar deviasi 4.72437. Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai minimum 18, maksimum 37, rata-rata 29.6575, dan standar deviasi 4.39766.

**Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas****Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram**

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Dari Gambar 2 di atas, cenderung terlihat bahwa diagram garis memiliki bentuk berpadu dan tidak miring ke kiri atau ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa informasi tersebar secara normal dan imemenuhi anggapan kelaziman.

**Gambar 3. Hasil Uji Normalitas dengan Metode Probability Plot**

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Gambar 3 di atas menunjukkan bahwa data tersebar merata di sekitar garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa data yang diregresi dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

**Tabel 4. Hasil Pengujian Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51588918
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.063
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

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

Acti

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 4, nilai (Asymp. Sig. 2-tailed) adalah 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa terdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

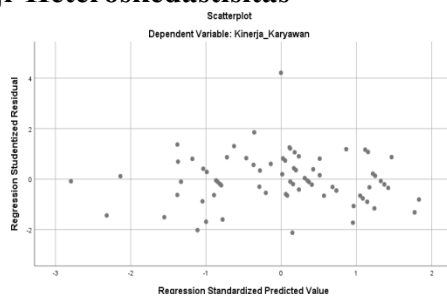
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF	
1 (Constant)	-3.253	1.690		-1.925	.058		
Lingkungan_Kerja	.277	.060	.313	4.620	.000	.374	2.671
Motivasi_Kerja	.117	.055	.095	2.115	.038	.861	1.161
Disiplin_Kerja	.591	.062	.635	9.560	.000	.390	2.564

- Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Dari Tabel 5, VIF variabel Lingkungan Kerja adalah 2,671, Inspirasi Kerja adalah 1,161, dan Disiplin Kerja adalah 2,564. Kualitas-kualitas ini berada di bawah 10, sementara Ketahanan sebagai nsentif untuk variabel Tempat Kerja adalah 0.374, Inspirasi Kerja adalah 0.861, dan Disiplin Kerja adalah 0.390, yang semuanya lebih besar dari 0.10. Oleh karena itu, menunjukkan kekurangan efek samping multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan gambar yang terlihat, fokus informasi tersebar secara acak dan tidak menunjukkan contoh yang stabil. Selain itu, fokus tersebar secara seragam di atas dan di bawah nol pada center point Standardized Backslide Residuals (y). Karena tidak ada contoh yang tidak salah dan titik tersebar secara merata, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada tanda heteroskedastisitas dalam informasi. Dengan cara ini, model kekambuhan yang digunakan dapat digunakan untuk mengantisipasi eksekusi pekerja dengan mempertimbangkan faktor bebas.

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

Model	Unstandardized Coefficients B Std. Error		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF	
1 (Constant)	1.824	1.114		1.636	.106		
Lingkungan_Kerja	-.018	.040	-.090	-.461	.646	.374	2.671
Motivasi_Kerja	-.025	.037	-.087	-.677	.500	.861	1.161
Disiplin_Kerja	.018	.041	.087	.453	.652	.390	2.564

- Dependent Variable: abs

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Dari Tabel 6, nilai probabilitas (Sig.) untuk variabel Lingkungan Kerja 0.646, untuk variabel Inspirasi Kerja adalah 0.500, dan untuk variabel Disiplin Kerja adalah 0.652. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat kepastian 5% (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa model relapse tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

### Hasil Analisis Data Penelitian

#### Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

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

Model	Unstandardized Coefficients B Std. Error		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF	
1 (Constant)	-3.253	1.690		-1.925	.058		
Lingkungan_Kerja	.277	.060	.313	4.620	.000	.374	2.671
Motivasi_Kerja	.117	.055	.095	2.115	.038	.861	1.161
Disiplin_Kerja	.591	.062	.635	9.560	.000	.390	2.564

- Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2024



Dari tabel 7, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = -3.253 + 0.277 \text{ Lingkungan Kerja} + 0.117 \text{ Motivasi Kerja} + 0.591 \text{ Disiplin Kerja}$$

1. Nilai konstanta a sebesar -3.253 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) semua bernilai 0, maka Minat Kerja akan memiliki nilai sebesar -3.253 satuan.
2. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dengan koefisien sebesar 0.277 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja akan diikuti dengan peningkatan sebesar 0.277 satuan pada nilai Kinerja Karyawan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap.
3. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan koefisien 0.117 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Inspirasi Kerja akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,117 satuan pada nilai Representative Execution, dengan catatan faktor lain tetap.
4. Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dengan koefisien sebesar 0,591 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Disiplin Kerja akan menyebabkan penurunan sebesar 0,591 satuan pada nilai Representative Execution, dengan catatan faktor-faktor lain tetap seperti sebelumnya.

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

**Tabel 8. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$  Square)  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.253	1.690		-1.925	.058		
Lingkungan_Kerja	.277	.060	.313	4.620	.000	.374	2.671
Motivasi_Kerja	.117	.055	.095	2.115	.038	.861	1.161
Disiplin_Kerja	.591	.062	.635	9.560	.000	.390	2.564

- a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Motivasi\_Kerja, Lingkungan\_Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 8, nilai yang terdapat pada kolom ketiga adalah 0.876, yang berarti variasi dari variabel Lingkungan Kerja, Inspirasi Kerja, dan Disiplin Kerja dapat memberikan arti sebesar 87,6% variasi yang terjadi pada Eksekusi Representatif, sedangkan sisa 12,4% dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, misalnya gaji dan tekanan kerja.

#### Pengujian Hipotesis Uji-F

**Tabel 9. Hasil Uji-F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.253	1.690		-1.925	.058		
Lingkungan_Kerja	.277	.060	.313	4.620	.000	.374	2.671
Motivasi_Kerja	.117	.055	.095	2.115	.038	.861	1.161
Disiplin_Kerja	.591	.062	.635	9.560	.000	.390	2.564

- a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Motivasi\_Kerja, Lingkungan\_Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Dari Tabel 9 nilai Fhitung sebesar 170,569, sedangkan pada tingkat kepentingan  $\alpha = 0,05$  nilai Ftabel sebesar 2,74. Selanjutnya cenderung disimpulkan bahwa secara bersama-sama faktor Tempat Kerja, Inspirasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Presentasi Representatif.

#### Pengujian Hipotesis Uji-t

**Tabel 10. Hasil Uji-t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.253	1.690		-1.925	.058		
Lingkungan Kerja	.277	.060	.313	4.620	.000	.374	2.671
Motivasi Kerja	.117	.055	.095	2.115	.038	.861	1.161
Disiplin Kerja	.591	.062	.635	9.560	.000	.390	2.564

a. Dependent Variable:  
Kinerja\_Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Pada Tabel 10 hasil uji parsial diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai t hitung  $4.620 > t$  tabel  $1.99444$  atau nilai  $Sig\ t (0.000) < \alpha (0.05)$ . Dengan demikian,  $X_1$  berpengaruh terhadap  $Y$ .
2. Nilai t hitung  $2.115 > t$  tabel  $1.99444$  atau nilai  $Sig\ t (0.038) < \alpha (0.05)$ . Dengan demikian,  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$ .
3. Nilai t hitung  $9.560 > t$  tabel  $1.99444$  atau nilai  $Sig\ t (0.000) < \alpha (0.05)$ . Dengan demikian,  $X_3$  berpengaruh terhadap  $Y$ .

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perintis Perkasa Medan.
2. Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perintis Perkasa Medan.
3. Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perintis Perkasa Medan.
4. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perintis Perkasa Medan.

### Saran

Dari hasil diatas, maka saran dari peneliti adalah :

1. Hasil ini memberikan pengetahuan

tambahan kepada peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. PT. Perintis Perkasa Medan disarankan untuk memberikan perhatian lebih terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Universitas dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan studi, pembelajaran, dan peningkatan wawasan tentang penelitian ilmiah di Universitas Prima Indonesia.
4. Peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti Kompensasi dan Stress Kerja, di luar dari fokus penelitian yang telah dilakukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azizah. (2021). Peran dan Tantangan Guru Dalam Membangun Peradaban Manusia (Upaya Strategis dan Konkret Seorang Guru. Cetakan Pertama. Surabaya : Global Aksara Pres
- Darmadi. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan. Cetakan Pertama : CV. Budi Utama
- Dwiyarthi, Ni Desak Made Santi, Rifa'atul Maftuhah, Husaini, Nelliraharti, Lasmiantun, Putri Citra Setiawati. Tes Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Bojong : PT. Nasya Expanding Management
- Gatto, Petrolina Anastasia & Rolly Maulana Awangga. (2023). Pengelompokan Kedisiplinan Pegawai Berdasarkan Absensi Menggunakan Algoritma K-Means. Bandung : Athena Residence
- Ghozali, Imam. (2018). Metode Penelitian. Jakarta: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Marshithah, Iis. (2022). Model Kinerja Dosen Berbasis Kearifan Lokal. Cetakan Pertama. Medan : UMSU Press
- Rahmawati, Ita. Sa'adah, Lailatus & M. Nur

- Chabibi. (2020). Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Cetakan Pertama. Jombang : LPPM
- Rahmawati, Ita. Sa'adah, Lailatus & M. Nur Chabibi. (2020). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Cetakan Pertama. Jombang : LPPM
- Rusdiana & Zaqiah, Qiqi Yulianti. (2022). Manajemen Perkantoran Modern. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta
- Sisca, Nidya Dudija, Dian Indiyati, Dearma Sariani Sinaga, Fetty Poerwita Sary & Puspita Wulansari. (2022). Psikologi Industri dan Organisasi. Cetakan Pertama. Bandung : CV. Widina Media Utama
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Kedua Puluh Dua. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D. Cetakan Kedua Puluh Tiga. Bandung: Alfabeta.
- Uno, Hamzah B & Nina Lamatenggo. (2016) Tugas Guru Dalam Pembelajaran. Cetakan Pertama. Jakarta : Bumi Aksara