

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT MEDCOMM SOLUTION MEDAN**

Esty Pudyastuti

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas IBBI
e-mail : estysoetardjo4@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Medcomm Solution Medan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Medcomm Solution Medan selama periode Januari 2019 hingga Desember 2019 yang berjumlah 45 karyawan. Sampel dari penelitian ini adalah 45 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, dan pengumpulan datanya dilakukan secara sensus. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya koefisien determinasi sebesar 0,698 artinya variabel Kemampuan Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 69,8%. Sedangkan 30,2% sisanya merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pelatihan, kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain-lain. Kesimpulannya menyatakan bahwa secara parsial dan simultan Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Medcomm Solution Medan.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

Abstract

This research aims to determine the effect of motivation, work discipline, work environment on employee performance at PT Medcomm Solution Medan. This research uses descriptive quantitative research methods. The population in this study were employees of PT Medcomm Solution Medan during the period January 2019 to December 2019, totaling 45 employees. The sample of this study was 45 employees. This research is a population study, and data collection is done by census. The data analysis technique used the classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, f test and coefficient of determination. The results showed that partially motivation, work discipline, work environment influence employee performance. Simultaneously Motivation, Work Discipline, Work Environment affect employee performance. The coefficient of determination is 0.698, meaning that the variable Motivation Ability, Work Discipline, Work Environment explains the effect on the Employee Performance variable by 69.8%. While the remaining 30.2% are other variables not examined in this study such as training, competence, leadership, organizational culture, and others. The conclusion states that partially and simultaneously Motivation, Work Discipline, Work Environment affect the Employee Performance of PT Medcomm Solution Medan.

Key words : Motivation, Work Discipline, Work Environment, Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting didalam menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan sumber daya manusia yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia atau karyawannya. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan terhadap karyawan PT Medcomm Solution ditemukan adanya beberapa fenomena-fenomena permasalahan yang terkait dengan sumber daya manusia, dimana kinerja karyawan masih belum optimal atau menurunnya kinerja karyawan yang ditandai dengan masih kurang tercapainya target perusahaan ditandai dengan banyaknya karyawan yang malas bekerja dan masih ada karyawan yang suka menunda-nunda pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh masalah motivasi di dalam suatu perusahaan. (Cemal, Z., 2012) Motivasi menjadi penting karena dengan adanya motivasi setiap karyawan akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Penyebab hal tersebut diindikasikan karena kurangnya dorongan dan menurunnya semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga membuat para karyawan merasa jenuh dan kurang bergairah dalam bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor disiplin kerja. Melalui hasil pengamatan data yang diperoleh dari PT Medcomm Solution Medan ditemukan adanya permasalahan terkait menurunnya hasil kinerja karyawan adalah masih rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan. Rendahnya disiplin kerja karyawan juga terlihat pada data rekapitulasi absensi pegawai, dimana masih tingginya tingkat keterlambatan karyawan dan masih banyaknya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Penyajian ringkasan rekapitulasi data absensi karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1 Rekapitulasi Data Absensi Karyawan
Periode Januari-Desember Tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	%	Pulang Awal	%	Tanpa Keterangan	%
Januari	45	15	31,25	5	10,42	4	8,33
Februari	45	10	20,83	5	10,42	3	6,25
Maret	45	13	27,08	3	6,25	1	2,08
April	45	18	37,5	4	8,33	2	4,17
Mei	45	15	31,25	6	12,5	3	6,25
Juni	45	18	37,5	7	14,58	3	6,25
Juli	45	15	31,25	4	8,33	1	2,08
Agustus	45	12	25	5	10,42	2	4,17
September	45	17	35,42	5	10,42	2	4,17
Oktober	45	14	29,17	6	12,5	4	8,33
Nopember	45	10	20,83	3	6,25	1	2,08
Desember	45	15	31,25	6	12,5	3	6,25

Sumber: PT Medcomm Solution Medan, 2020

Selain faktor motivasi dan disiplin kerja, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Permasalahan yang terkait dengan lingkungan kerja berdasarkan hasil pra survey yang telah dilakukan pada PT Medcomm Solution Medan adalah faktor suasana lingkungan kerja yang masih kurang mendukung. Hal ini ditandai dengan tata ruang kerja karyawan yang kurang rapi sehingga menimbulkan kesan ruang gerak yang sempit dan penuh sesak, serta pencahayaan yang ada ditempat kerja kurang begitu baik. Berdasarkan permasalahan tersebut adapun tujuan penelitian adalah menguji pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Medcomm Solution Medan.

2. TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sudarmanto, (2014:8) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode tertentu.

Menurut Bernadin dalam (Wartini, 2014:3) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan enam indikator, yaitu.

1. Kualitas kerja, dimana kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, dimana kuantitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan waktu, dimana mengukur ketepatan waktu berdasarkan persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektivitas, maksud dimaksimalkannya tingkat penggunaan sumber daya organisasi yaitu tenaga, uang, teknologi, bahan baku adalah untuk menaikkan hasil dari setiap unit di dalam penggunaan sumber daya dan efektivitas kerja karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.
5. Kemandirian, dimana menunjukkan tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
6. Komitmen kerja, dimana menjelaskan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap organisasi.

Motivasi

Menurut (Mangkunegara, 2017:76) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2016:141). Menurut (Hasibuan, 2013:158), ada beberapa indikator motivasi yang dapat digunakan adalah.

1. Promosi, dimana promosi merupakan kemajuan seseorang yang dilihat dan dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.
2. Prestasi kerja, dimana prestasi kerja merupakan segala sesuatu yang dicapai oleh karyawan selama bekerja diperusahaan dengan periode waktu tertentu.
3. Pekerjaan itu sendiri, dimana pekerjaan itu sendiri juga merupakan salah satu bagian dalam meningkatkan produktivitas kerja. Jika karyawan tidak menyukai pekerjaan itu sendiri yang telah diberikan perusahaan maka produktivitas kerja akan menurun.
4. Penghargaan, merupakan pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi sehingga karyawan dapat lebih bersemangat.
5. Tanggung jawab, merupakan pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal-balik atas kompensasi yang diterimanya. Tanggung jawab sangat diperlukan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2013:29). Menurut (Hasibuan, 2013:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Siswanto, 2010:291) indikator dari disiplin kerja itu ada lima, yaitu.

1. Frekuensi kehadiran. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah frekuensi kehadirannya. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai yang selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja. Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Ketaatan pada peraturan kerja. Ketaatan pada peraturan kerja bertujuan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai agar tercipta suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama pegawai.

Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, (Sunyoto, 2013:43), Menurut (Sedarmayanti., 2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti dalam (Amanah & Putri, 2012:48) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

1. Suasana kerja, dimana suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan.
2. Hubungan dengan rekan kerja, suatu hubungan rekan kerja antar para karyawan perlu dibina, agar para karyawan dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan.
3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan. Dimana pimpinan yang berkualitas adalah faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap kekuasaan dan efektivitas pemimpin. Jika pemimpin mempunyai hubungan yang baik dengan karyawannya, atau karyawan menghormati pimpinan karena alasan kepribadian, karakter, atau kemampuan, maka pimpinan yang bersangkutan tidak perlu mengandalkan pangkat atau wewenang formalnya.
4. Tersedianya fasilitas kerja, fasilitas merupakan kemudahan yang disediakan kepada semua pegawai tertentu saja karena prestasinya agar pegawai tersebut tetap mempunyai keinginan bekerja pada suatu perusahaan dan tidak ingin pindah ke perusahaan lain.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, yaitu merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara random, pengumpulan data

menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:13).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Medcomm Solution Medan yang berjumlah 45 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2013:108). Apabila populasi kurang dari 100 maka semuanya dijadikan sampel atau disebut juga dengan metode sensus. Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 orang yang merupakan seluruh karyawan PT Medcomm Solution Medan.

Definisi operasional variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Pnngukuran
Motivasi (X1)	Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan, 2016:141)	1. Promosi. 2. Prestasi kerja. 3. Pekerjaan itu sendiri. 4. Penghargaan. 5. Tanggung jawab. (Hasibuan, 2013:158)	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2013:193)	1. Frekuensi kehadiran. 2. Tingkat kewaspadaan. 3. Ketaatan pada standar kerja. 4. Ketaatan pada peraturan kerja. 5. Etika kerja. (Siswanto, 2010:291)	Likert
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Sunyoto, 2013:43)	1. Suasana kerja. 2. Hubungan dengan rekan kerja. 3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan. 4. Tersedianya fasilitas kerja. (Sedarmayanti dalam Amanah dan Putri, 2012:48)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017:9)	1. Kualitas pekerjaan. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan waktu. 4. Efektivitas. 5. Kemandirian. 6. Komitmen kerja. (Bernadin dalam Wartini, 2014:3)	Likert

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = a + X_1b_1 + X_2b_2 + X_3b_3 + e$$

Keterangan, Y: Kinerja Karyawan, α : *Intercept* (konstanta), b1: Koefisien regresi untuk X1, b2: Koefisien regresi untuk X2, b3: Koefisien regresi untuk X3, X1: Motivasi, X2: Disiplin Kerja, X3: Lingkungan Kerja, e: Standar error.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Tabel 4.1 Hasil Uji t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	-3,324	,002
Motivasi	5,378	,000
Disiplin Kerja	6,013	,000
Lingkungan Kerja	7,364	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.1 hasil pengujian parsial diatas, dapat dilihat bahwa:

1. Nilai pada t_{hitung} variabel motivasi adalah 5,378 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,378 > 2,019) yang berarti bahwa secara parsial variabel Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Medcomm Solution Medan.
2. Nilai pada t_{hitung} variabel disiplin kerja adalah 6,013 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hipotesis H_2 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,013 > 2,019) yang berarti bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Medcomm Solution Medan.
3. Nilai pada t_{hitung} variabel lingkungan kerja adalah 7,364 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hipotesis H_3 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,364 > 2,019) yang berarti bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Medcomm Solution Medan.

Tabel 4.2 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	291,148	3	97,049	34,874	,000 ^b
Residual	114,097	41	2,783		
Total	405,244	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 34,874 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil 0,05. Hipotesis H_4

diterima karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34,874 > 2,83$) yang berarti bahwa secara simultan variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Medcomm Solution Medan.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,848 ^a	,718	,698	1,668

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 8 diatas, dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi menggunakan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,698. Hal ini berarti besarnya pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,698 (69,8%), sedangkan sisanya 30,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti budaya organisasi, kompetensi, pengawasan, pelatihan, dan lainnya

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menyatakan bahwa variabel Motivasi (X1), mempunyai nilai t_{hitung} (5,378) $> t_{tabel}$ (2,019) dan nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Medcomm Solution Medan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan semakin tingginya tingkat motivasi atau semangat karyawan dalam bekerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Dengan adanya pemberian motivasi berupa penghargaan dari PT Medcomm Solution dalam mengapresiasi prestasi dan kerja keras karyawan, maka akan terbentuk kemauan kerja yang tinggi yang dimana dengan begitu kinerja karyawan akan terus meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmatullah, 2018) dalam Jurnal Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT MMC Metal Fabrication). Menyatakan bahwa variabel motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan diperkuat oleh (Arisanti, 2019) dalam Jurnal yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Menyatakan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t menyatakan bahwa untuk variabel Disiplin Kerja (X2), mempunyai nilai t_{hitung} (6,013) $> t_{tabel}$ (2,019) dan nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Medcomm Solution Medan. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abdi & Rasmansyah, 2019) dalam Jurnal Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Christalenta Pratama. Menyatakan bahwa secara parsial pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan diperkuat dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Syardiansah & Utami, 2019) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Lingkungan

kerja, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pati Sari Di Aceh Tamiang. Menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t menyatakan bahwa untuk variabel Lingkungan Kerja (X3), mempunyai nilai $t_{hitung} (7,364) > t_{tabel} (2,019)$ dan nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Medcomm Solution Medan. Artinya semakin baik dan nyamannya lingkungan kerja maka, kinerja karyawan akan semakin baik pula, yang dimana lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja, karena dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung, baik suasana maupun prasarana akan membuat karyawan lebih semangat dan giat dalam bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Carolina, 2020) dalam jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Riway International Di Kota Batam. Menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dan diperkuat oleh Penelitian (Khasifah, Fikratunil dan Nugraheni, 2016) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana). Yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji F diketahui bahwa nilai $F_{hitung} (34,874) > F_{tabel} (2,83)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan begitu, maka hasil penelitian ini dinyatakan bahwa hipotesis diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Medcomm Solution Medan. Hasil analisis dapat diartikan bahwa dengan semakin baiknya motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik dan mengalami peningkatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pramadita, Oka Gde AA dan Surya, 2015) dalam jurnal Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali. Menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestari & Budiarmo, 2018) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Warna Asli Unit V Kudus (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi). Menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian ini juga dapat dilihat dari Nilai *Adjusted R Square* (R^2). Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* dalam penelitian ini sebesar 0,698. Hal ini berarti besarnya pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,698 (69,8%), sedangkan sisanya 30,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti budaya organisasi, kompetensi, beban kerja, pelatihan, dan lainnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, kesimpulan yang dapat ditarik peneliti dari hasil penelitian ini sebagai berikut.

1. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Medcomm Solution Medan.
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Medcomm Solution Medan.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Medcomm Solution Medan.
4. Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Medcomm Solution Medan.

Saran

1. Perusahaan diharapkan dapat memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi. Pimpinan juga diharapkan dapat memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Perusahaan diharapkan dapat memberikan penghargaan sebagai wujud apresiasi kepada karyawan atas pencapaian dan beban kerjanya.
2. Karyawan diharapkan dapat disiplin dalam ketepatan waktu untuk datang ke kantor. Perusahaan juga diharapkan dapat memberikan sanksi dan hukuman yang tegas kepada karyawan yang terlambat hadir dalam bekerja. Begitu pula Pimpinan diharapkan dapat memberi teguran kepada karyawan yang tidak memanfaatkan waktu bekerja secara maksimal, tidak dengan mengobrol, chatting, main game, dan lain-lain.
3. Perusahaan diharapkan dapat memberikan pencahayaan yang baik dan pengaturan tata ruang kerja yang tidak membatasi ruang gerak karyawan dalam bekerja. Pimpinan diharapkan dapat melakukan pengawasan kepada setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Karyawan juga diharapkan dapat menciptakan kerjasama tim yang lebih baik dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan.
4. Karyawan diharapkan dapat memberikan kualitas kerja yang baik dengan cara mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan cermat tanpa melakukan kesalahan. Karyawan diharapkan dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan juga diharapkan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.
5. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian yang dilakukan dapat menggunakan populasi dan sampel yang lebih besar lagi untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya, peneliti juga hendaknya menggunakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang mungkin lebih besar berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan didasarkan pada faktor budaya organisasi, kompetensi, beban kerja, pelatihan, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, W. J., & Rasmansyah, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Christalenta Pratama. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*.
- Amanah, D., & Putri, A. C. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. United Tractors, Tbk Cabang Medan. *Niagawan*.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT Rineka Cipta.
- Arisanti, K. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2, 101–118.
- Carolina, R. dan H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Riway International Di Kota Batam. *Jurnal EMBA*, 8, 956–966.
- Cemal, Z., dkk. (2012). The Moderating Effect of Ethical Climate on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment: Evidence from Large Companies in

- Turkey. *Journal Social and Behavioral Sciences*, 5, 734–743.
- Ghozali. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara.
- Khasifah, Fikratunil dan Nugraheni, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana). Diponegoro. *Journal Of Management*, 5.
- Lestari, K., & Budiatmo, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Warna Asli Unit V Kudus (Studi Kasus pada Karyawan bagian Produksi). *Journal of Social and Politic*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017a). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017b). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Pramadita, Oka Gde AA dan Surya, K. B. I. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud.*, 4, 2301–2317.
- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS*. Gava Media.
- Rahmatullah, K. & S. P. H. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. MMC Metal Fabrication). Diponegoro. *Journal of Social and Politic*, 1–8.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siswanto, B. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Sinar Baru.
- Siswanto, B. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama*. Center for Academic Publishing Service.
- Syardiansah, S., & Utami, M. P. (2019). Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*.
- Wartini, S. (2014). Analisis Kinerja Organisasi Melalui Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*.