



PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LOTTE MART CENTER POINT MEDAN

¹ Josantriani Situmorang; ²Kristina Silaban; ³Elisabeth Simangunsong

Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Email : elisabeth081966@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lotte Mart Centre Point Medan. Data diperoleh langsung dari responden (karyawan) pada Lotte Mart Centre Point Medan. Jumlah populasi penelitian ini adalah 37 orang dan jumlah sampling adalah 37 orang. Teknik analisa yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji validitas dan realibilitas, regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Analisis data pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS Versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lotte Mart Centre Point Medan. Sedangkan secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lotte Mart Centre Point Medan dengan nilai koefisien regresi berganda adalah 0,716 dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ (lebih kecil dari nilai toleransi kesalahan). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lotte Mart Centre Point Medan dengan nilai koefisien regresi 0,859 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ (lebih kecil dari nilai toleransi kesalahan). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lotte Mart Centre Point Medan dengan nilai koefisien regresi 0,632 dan nilai signifikan $0,019 < 0,05$ (lebih kecil dari nilai toleransi kesalahan). Dari hasil penelitian dan juga pembahasan yang dilakukan sebaiknya Lotte Mart Centre Point Medan agar lebih mengembangkan dan memperhatikan indikator-indikator yang terdapat pada motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan yang berada pada Lotte Mart Centre Point Medan.

Kata Kunci : *Motivasi, Disiplin kerja, Lingkungan, Kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Perusahaan mempunyai keinginan meningkatkan dan mengembangkan usaha dengan cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik maka sangat diperlukan motivasi, oleh karena itu perusahaan harus mampu memotivasi karyawan yang mempunyai latar belakang berbeda. Motivasi merupakan suatu dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Wibowo (2014:323), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja karyawan semakin baik. Rivai (2006:444) mengemukakan bahwa: "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma perusahaan yang berlaku".

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Robins (2003) Lingkungan kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu pekerjaan harus diperhatikan.

Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan. Moehariono (2012:12) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran,

tujuan, visi dan misi organisasi yang diluahkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Secara umum karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan mampu memenangkan persaingan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan

Lotte Mart Centre Point adalah sebuah Hypermarket di Medan yang menjual berbagai bahan makanan, pakaian, mainan, elektronik, dan barang lainnya.

Berkaitan dengan fenomena motivasi peneliti melakukan wawancara pra penelitian di Lotte Mart Centre Point Medan bahwa motivasi karyawan masih belum maksimal dalam bekerja dapat dilihat dari karyawan yang menerima hukuman, dengan tabel berikut ini.

Tabel 1 Karyawan yang menerima hukuman pada bulan Januari-Desember tahun 2020

Bulan	Jumlah karyawan	Karyawan yang dihukum	Persentase
Januari	37	5	13,51%
Februari	37	6	16,21%
Maret	37	6	16,21%
April	37	8	21,62%
Mei	37	7	18,91%
Juni	37	9	24,32%
Juli	37	8	21,62%
Agustus	37	6	16,21%
September	37	8	21,62%
Oktober	37	4	10,81%
November	37	8	21,62%
Desember	37	9	24,32%

Sumber :Lotte Mart Centre Point Medan

Berdasarkan tabel 1. di atas diketahui bahwa karyawan yang menerima hukuman masih banyak, penyebab mereka dihukum adalah karena dorongan untuk bertanggung jawab pada pekerjaan itu sendiri tidak begitu besar, masih banyak karyawan yang menyalahgunakan peraturan seperti merokok pada saat jam bekerja, sesuka hati keluar pada saat jam kerja dan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hukuman yang diberikan adalah memberikan surat peringatan, dan jika ada yang melebihi 3 kali maka akan dipecat oleh perusahaan.

Selain itu salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja dari karyawan sendiri dapat dilihat pada tabel 2. berikut ini.

Tabel 2. Absensi Karyawan Lotte Mart Centre Point Medan Pada Bulan Januari-Desember 2020

Bulan	Jumlah karyawan (orang)	Efektif bekerja (hari)	Absensi			Hadir	Tidak hadir
			(orang)				
			S	I	A		
Januari	37	25	2	5	2	75,68%	24,32%
Februari	37	24	3	4	1	78,34%	21,66%
Maret	37	25	2	5	3	72,98%	27,02%
April	37	23	2	3	2	81,09%	18,91%
Mei	37	24	4	6	3	64,87%	35,13%
Juni	37	26	4	5	2	70,28%	29,72%
Juli	37	25	4	3	4	70,28%	29,72%
Agustus	37	26	3	5	2	72,98%	27,02%
September	37	25	1	3	5	75,28%	24,32%



Bulan	Jumlah karyawan (orang)	Efektif bekerja (hari)	Absensi			Hadir	Tidak hadir
			(orang)				
			S	I	A		
Oktober	37	25	2	4	6	67,57%	32,43%
November	37	26	3	5	3	70,28%	29,72%
Desember	37	24	2	4	4	72,98%	27,02%
Jumlah	37	299	32	52	37	872,61%	326,99%

Sumber :Lotte Mart Centre Point Medan

Berdasarkan tabel 2. di atas dapat diketahui bahwa disiplin kerja karyawan pada Lotte Mart Centre Point Medan masih kurang baik. Terdapat selama Januari-Desember 2021 dengan efektif bekerja 23-26 hari, data absensi karyawan tertinggi pada bulan Mei dengan persentase ketidakhadiran 35,13%.

Berdasarkan wawancara pra penelitian, peneliti menemukan bahwa masih terjadi hubungan yang kurang baik antara sesama rekan kerja . Hal ini akan membuat karyawan sulit membina kerjasama dalam satu tim atau satu divisi. Sementara hubungan antara karyawan dan atasan pada Lotte Mart Centre Point Medan kurang harmonis dimana masih sering terjadi salah paham sehingga umpan balik dan saran belum berjalan dengan baik.

Tabel 3 Kinerja karyawan pada Lotte Mart Centre Point Medan tahun 2017-2020

Tahun	Target penjualan	Realisasi penjualan	Persentase pencapaian
2017	Rp21.911.497.497	Rp19.031.511.568	78,76%
2018	Rp21.901.581.026	Rp18.336.831.999	83,72%
2019	Rp20.667.329.212	Rp21.361.739.558	103,14%
2020	Rp24.442.553.686	Rp16.475.728.415	67,40%

Sumber: Lotte Mart Centre Point Medan

Tabel di atas mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada Lotte Mart Centre Point Medan belum tercapai secara maksimal.Target yang ditentukan perusahaan belum dapat dicapai.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, maka dapat dirumuskan masalahnya adalah: Apakah motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lotte Mart Centre Point Medan?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Menurut Mathis dan Jackson (2006:89), “Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan”. Menurut Siagian (2014:143), “Motivasi adalah suatu keberhasilan dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil dan mencapai tujuannya”.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu hasrat di dalam diri seseorang yang memberikan dorongan untuk melakukan tindakan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Indikator Motivasi



Menurut Siagian (2014:138) indikator- indikator motivasi yaitu:

1. Daya pendorong : semacam naluri tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.
2. Kemauan : dorongan untuk melakukan sesuatu karena terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan).
3. Kerelaan : suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas)
4. Keterampilan : kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/ prestasi tertentu.
5. Keahlian: kemahiran disuatu ilmu (kepandaian, pekerjaan). Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pengubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.
6. Tanggung Jawab: berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

2. Disiplin Kerja

Menurut Fathoni (2009:172), “Disiplin dapat diartikan karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku”. Sutrisno (2016:89),”Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis., Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan kesediaan karyawan dengan sukarela untuk menaati peraturan, prosedur kerja dan norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu perusahaan.

Indikator Disiplin Kerja

Untuk melihat baik dan buruknya kedisiplinan kerja dari karyawan dibutuhkan beberapa aspek yang terkandung dalam disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2020:194), ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Balas jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) turut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.
4. Keadilan
Keadilan turut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan
5. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.
6. Waskat
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan.
7. Sanksi hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.
8. Hubungan kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan.

3. Lingkungan Kerja



Menurut Nitisemito (2002:183) bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Permadi (2017:535) bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Dari uraian di atas dapat disimpulkan pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana di mana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Indikator Lingkungan Kerja.

Menurut Nitisemito (2002:183) indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) Pewarnaan. Masalah warna berpengaruh terhadap pegawai didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna.
- 2) Penerangan. Penerangan dalam ruang kerja memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai
- 3) Ventilasi. Dalam ruangan kerja dibutuhkan ventilasi yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut.
- 4) Udara ditempat kerja. Untuk membantu proses pertukaran udara yang baik didalam ruangan kerja pegawai umumnya perusahaan memasang kipas angin atau AC.
- 5) Kebisingan
Bunyi atau suara yang tidak dikehendaki dan dapat mengganggu kenyamanan lingkungan..
- 6) Desain ruang kerja. Dalam suatu perusahaan ruang kerja merupakan tempat atau ruangan yang digunakan untuk bekerja.
- 7) Keamanan. Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dan bebas dari bahaya. Istilah ini bisa digunakan dengan hubungan kepada kejahatan, segala bentuk kecelakaan dan lain-lain.
- 8) Kebersihan. Perusahaan bebas dari kotoran, termasuk diantaranya, debu, sampah, dan bau. Di zaman modern hendaknya menjaga kebersihan lingkungan yang sehat sehingga tidak mudah terserang berbagai penyakit.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:9) kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wirawan dan Wiratama (2013:126), menyebutkan kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

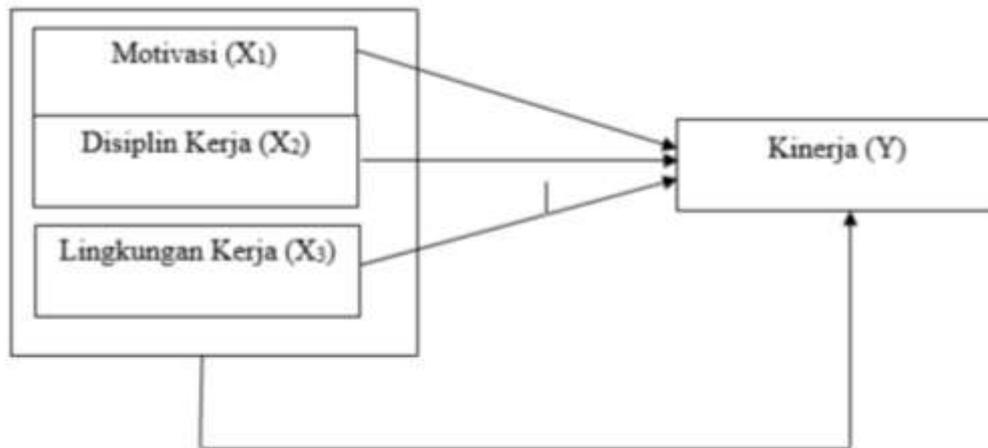
Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan perusahaan.

Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013:75). Indikator kinerja itu antara lain:

1. Kualitas kerja: seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja: seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas: seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan: kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Hasil olahan penulis

METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian dengan desain penelitian kausal dan menggunakan wawancara langsung dengan menggunakan alat bantu kuesioner kepada responden untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah “pendekatan kuantitatif”. Di mana pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang menekankan pada keluasan informasi, (bukan kedalaman) sehingga metode ini cocok digunakan untuk populasi yang luas dengan variabel yang terbatas, sehingga data atau hasil riset dianggap merupakan representasi dari seluruh populasi (Sugiyono, 2005).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015:117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian operasional di Lotte Mart Centre Point Medan 37 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015:118). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh atau sensus yaitu keseluruhan populasi akan dijadikan sampel/responden. Maka sampel penelitian ini adalah 37 orang, seluruh karyawan bagian operasional Lotte Mart Centre Point Medan.

Teknik Pengumpulan Data:

1. Kuisisioner, membagikan angket kepada responden yang berguna untuk mengetahui pengaruh, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lotte Mart Centre Point Medan
2. Dokumentasi, dilakukan dengan mengumpulkan data yang sudah diolah sebelumnya

Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel, yaitu:

1. Variabel bebas, adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi (X1) adalah suatu hasrat di dalam diri seseorang yang memberikan dorongan untuk melakukan tindakan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga motivasi sering diartikan dengan keinginan, tujuan, kebutuhan atau dorongan



- b. Disiplin kerja (X2) adalah sikap, tingkah laku dan kesediaan karyawan dengan sukarela untuk menaati peraturan, prosedur kerja dan norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu perusahaan.
 - c. Lingkungan Kerja (X3) adalah Kondisi dan suasana di mana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.
2. Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan perusahaan

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghozali (2018:51) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji Validitas bertujuan untuk menguji ketepatan hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden dan instrumen penelitian. Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Sugiyono (2015:114), “jumlah anggota sampel yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 30 orang”. Jika hasil kuesioner yang dibagikan kepada 30 orang responden sudah valid dan reliabel maka dilakukan pembagian angket sesuai dengan jumlah sampel penelitian.

Untuk mengukur valid tidaknya alat ukur maka dibandingkan antara r_{hitung} dan r_{tabel} dengan kaidah keputusan.

- a. jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ 0,30 berarti instrumen penelitian valid.
- b. jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ 0,30 berarti instrumen penelitian tidak valid

Rumus yang dapat digunakan untuk mengukur validitas suatu perhitungan pengujian validitas juga dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program *Statistical Program for Social Sciences* (SPSS) Versi 22.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah hasil kuesioner dapat dipercaya atau tidak. Menurut Sugiyono (2015:185), “pengujian reliabilitas dengan menggunakan *internal consistency*, dilakukan dengan mencoba instrument sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu”. Perhitungan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan analisis yang dikembangkan oleh Alpha Cronbach. Kriteria pengujian sebagai berikut:

- $\alpha \geq 0,5$ artinya instrument reliabel
- $\alpha < 0,5$ artinya instrument tidak reliabel.

Perhitungan pengujian reliabilitas juga dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program *Statistical Program for Social Sciences* (SPSS) versi 22

3. Analisis regresi linier berganda (multiple regreesion analysis)

Regresi linier berganda adalah model regresi linier dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 (Motivasi), X2 (Disiplin Kerja), X3(Lingkungan Kerja), Dan Y (Kinerja Karyawan). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus (Soegiyono, 2008:142) sebagai berikut:

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

Persamaan Regresi Linier Berganda tersebut diatas diatas diaplikasikan untuk melihat pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$$KK = a + b_1M + b_2DK + b_3LK + e$$

KK	=	Kinerja karyawan
X1	=	Motivasi
X2	=	Disiplin kerja
X3	=	Lingkungan kerja
b_i	=	Koefisien Regresi,



a = Konstanta, dan
e = Tingkat kesalahan estimasi

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Supranto (2009: 174), uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel bebas independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian hipotesis:

H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 = artinya variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

H_1 = artinya motivasi (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2009).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 = artinya variabel motivasi (X1), variasi disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3), secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

H_1 = artinya motivasi (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat (Ghozali, 2009). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika R^2 semakin mengecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Uji validitas berguna untuk menguji ketepatan hasil kuesioner, sedangkan uji reliabilitas menguji apakah hasil kuesioner dapat dipercaya atau tidak. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program For Social Sciences*) versi 22. Hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner menunjukkan bahwa seluruh indikator pengukuran variabel penelitian sudah valid, karena $r_{hitung} > 0,30$ dan seluruh variabel penelitian sudah reliabel, karena nilai *cronbach's alpha if item deleted* $> 0,50$.

2. Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 4. berikut ini:

Tabel 4. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.050	2.050		2.025	.980
X1	.716	.107	.875	6.625	.001
X2	.859	.118	.935	7.289	.000
X3	.632	.101	.747	6.332	.019

a. Dependent Variabel:Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Dari tabel 4. dapat diketahui bahwa, nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar $6,625 > t_{tabel}(1,687)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,001 < (0,05)$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai uji t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja, $7,289 > t_{tabel}(1,687)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < (0,05)$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai uji t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja, $6,332 > t_{tabel}(1,687)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,019 < (0,05)$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Tabel 5. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	306.902	3	102.301	64.833	.000 ^b
Residual	52.071	33	1.578		
Total	358.973	36			

a. Dependent variable:Y

b. Predictors (Constant),X1,X2,X3

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Dari tabel 5. diatas dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai F_{hitung} sebesar $64,833 > F_{tabel} 2,89$ dan nilai signifikan $(0,000) < (0,05)$.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lotte Mart Centre Point Medan.

3. Persamaan Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda yang berguna untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lotte Mart Centre Point Medan. Pengolahan data digunakan dengan SPSS versi 22. Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.23 maka, model regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 2,050 + 0,716 X_1 + 0,859 X_2 + 0,632 X_3 + e_i$$

Hal ini berarti bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lotte Mart Centre Point Medan. Hal ini dapat dilihat dari regresinya yang bertanda positif. Arti persamaan regresi linear di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:



1. Nilai konstanta (a) sebesar 2,050 artinya nilai motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja nol(0) maka nilai kinerja karyawan sebesar 2,050.
2. Sedangkan nilai koefisien regresi motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja bertanda positif artinya motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,716 satuan, artinya apabila motivasi naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,716 satuan.
4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,859 satuan, artinya apabila disiplin kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,859 satuan.
5. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,632 satuan, artinya jika lingkungan kerja naik satu satuan maka, kinerja karyawan akan naik 0,632 satuan.
6. Dari tiga variabel bebas tersebut, yang mempunyai pengaruh paling besar adalah disiplin kerja, karena memiliki koefisien regresi lebih besar yaitu 0,859 satuan.

4. Koefisien Regresi (R^2)

Koefisien korelasi (R) berguna untuk mengetahui hubungan antara motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lotte Mart Centre Point Medan. Koefisien determinasi (R^2) berguna untuk mengetahui sejauh mana variabel terikat, yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas, yaitu motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan *print output* SPSS versi 22 diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.855	.842	1.256

Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 6. di atas dapat dilihat nilai R sebesar 0,925 sama dengan 92,5% artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan nilai koefisien determinan (R^2) adalah 0,855 atau 85,5% artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 85,5% dan sisanya sebesar 0,145 atau 14,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model seperti komitmen karyawan, budaya perusahaan, pengembangan karir yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan setelah melalui tahap pengumpulan data dengan metode validitas dan reliabilitas dan analisis data mengenai pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lotte Mart Centre Point Medan yaitu:

Persamaan regresi linear berganda adalah:

1. Persamaan regresi linier berganda $Y=2.050+0,716 X_1 +0,859 X_2 +0,632 X_3 +e_i$ di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Lotte Mart Centre Point Medan).
2. Dari hasil uji F bahwa motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Lotte Mart Centre Point Medan. Hal ini dapat dilihat dari uji F bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah sebesar $(64,833) > (2,89)$.
3. Dari hasil uji t dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lotte Mart Centre Point Medan. Hal ini dilihat dari nilai $t_{hitung} (6,625) > t_{tabel} (1,687)$ dan tingkat signifikan sebesar $(0.001) < (0,05)$.



Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai uji $t_{hitung}, (7.289) > t_{tabel} (1,687)$ dan tingkat signifikan sebesar $0.001 < (0.05)$.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung}, (6.332) > t_{tabel} (1,687)$ dan tingkat signifikan sebesar $(0.019) < (0.05)$.

5. Dari ketiga variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja (X_2) karena nilai koefisien regresi lebih besar yaitu 0,859 daripada nilai motivasi (X_1) yaitu 0,716 dan lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,632.
6. Nilai R sebesar 0,925 artinya hubungan antara motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 92,5% (kuat). Sedangkan nilai koefisien determinan ($R Square$) adalah 0,855 artinya 85,5 % variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, sisanya sebesar 0,145 atau 14,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model seperti komitmen karyawan, budaya perusahaan, pengembangan karir yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Lotte Mart Centre Point Medan dalam hal disiplin kerja diharapkan agar setiap karyawan dapat mengikuti setiap aturan yang dibuat Lotte Mart Centre Point Medan seperti meningkatkan kehadiran dan mengurangi absen, sehingga kinerja karyawan meningkat.
2. Bagi Lotte Mart Centre Point Medan dalam hal motivasi sebaiknya perusahaan memberikan sanksi tegas bagi karyawan yang mendapat hukuman karena melanggar peraturan agar dapat mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan meningkat.
3. Bagi Lotte Mart Centre Point Medan Medan dalam hal lingkungan kerja diharapkan agar perusahaan dapat menjalin hubungan komunikasi yang baik untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan dalam menyampaikan informasi yang dapat mengakibatkan terjadinya kesalahan dalam berkerja sehingga Kinerja Karyawan meningkat di Lotte Mart Centre Point Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahmat Fathoni, 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Alex, S, Nitisemito, 2002. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimin. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith. 2010. *Fundamental Organization Behavior*, diterjemahkan oleh Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, M. (2020) .*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo persada.
- Permadi, R. (2017). *Ayo Kita Membuat Apotek Lingkungan Hidup*. Bandung: Simbiosis Rekatama.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Riduwan, 2002. *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian*. Bandung: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2011). *Teori Perkembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Grup
- Siswanto dan Priansa, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT BPFE
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2011. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stepano. (2006). *Strategi Pemasaran Dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung. Alfabeta. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.



Sunyoto Danang, (2013) *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung. PT Refika Aditama Anggara KAPI.

Supranto J, 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Galia Indonesia.

Wibowo, S.d. (2014). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta

JURNAL

Shaylendra, Djudi, Nurtjahjono 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan)*). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 21. No. 1. April.

Gardjito, Musadieg, Nurtjahjono. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Karmand Mitra Andalan Surabaya)* Vol. 13 No 1 Agustus 2014

Ekhsan, Muhamad. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Syncrum Logistics)*. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol. 13 No. 1 2019