

PENGARUH MOTIVASI, DISPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WOHLRAB INDONESIA

Angelina Harahap¹, David Humala Sitorus²

¹Mahasiswa Program Studi Majamenen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

Email: pb170610073@puterabatam.ac.id

ABSTRACT

This study is to find out whether if motivation, discipline on work, and how environment while working had affect towards workers performance or not, tge study happenned at PT Wohlrab Indonesia. technique that is used while collecting data by distributing a whole pack of questions to 135 respondents. the technique that is used to analyze data is the test of validity, how reliable those data is, the test of normality, the test of multicolinearity, heterocedacity, regresion analytic using multiple line, analytical of determination, t test, and the F test, the whole counting is formulated in SPSS version 26. This test was found to occur. This test obtained a calculated f value of 73,173 , with table F of 2.4408. In this test, the effect of the relationship between the influence of motivations of workers, workers disciplines and environment that around workers on the workers performance at PT Wohlrab Indonesia partially is obtained. in the simultaneous test calculation, the calculated F is greater than the F table, and the signifiacnce value is 0.000 less than 0.05. So it can be explained that motivation owned by workers, workers disciplines, and environtment work is having signifnificant effect simultaneously toward worker performance.

Keywords: *employee performance; motivation; work discipline; work environment.*

PENDAHULUAN

Keterlibatan karyawan dipandang sebagai salah satu faktor keberhasilan organisasi suatu perusahaan, karena dapat menciptakan ide dan inovasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Keterlibatan tersebut menentukan kualitas pada kepemilikan dan pengelolaan keahlian individu pekerjanya. Pekerja atau SDM yang memeiliki kualitas pada umumnya memiliki kompetensi atau keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya

Menurut (Sherlie & Hikmah, 2020), kinerja karyawan adalah suatu prestasi kerja yang dihasilkan karyawan berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan perusahaan agar dapat menciptakan hasil yang bagus dengan cara kualitas dan kuantitas yang baik. Kinerja karyawan ialah bentuk yang

dihasilkan dari kegiatan karyawan ketika bekerja baik pekerjaan yang diperlakukan karyawan.

Menurut Rachman & Utomo (2018), motivasi kerja merupakan proses psikologis yang timbul dari adanya faktor terlepas itu daridalam atau juga dari luar diri seorang karyawan dalam melakukan tanggung jawab pekerjaannya dengan cara maksimal untuk menciptakan target atau tujuan perusahaan. faktor dari dalam atau disebut juga dengan faktor internal didasari oleh adanya kebutuhan atau keinginan dalam diri pribadi seseorang.

Menurut Muslimat & Wahid, (2021), Disiplin kerja ialah karyawan yang sadar dan bersedia untuk taat kepada seluruh aturan yang dibuat oleh perusahaan dan etika sosial yang sedang berlaku. Disiplin kerja dapat dinilai dari fenomena yang terjadi dilapangan saat pekerjaan sedang

berlangsung. Dalam menggapai pemasukan, usaha tentunya harus memperhatikan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja ialah keseluruhan hal yang terdapat di sekitaran karyawan yang mampu memberikan pengaruh aktivitas kinerja karyawan, Lingkungan kerja ialah semua peralatan dan bahan yang hadir di sekitaran seseorang yang sedang melakukan kerja melakukan metode kerja atau dalam mengatur kerjanya baik terjadi kepada satu individu atau jamak.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Garaika, 2019) Motivasi ialah sesuatu yang menjadi penyebab penyalur dan pendukung dari sikap manusia agar lebih taat dan bekerja lebih keras serta memiliki semangat untuk pencapaian kinerja yang paling baik, dorongan diperlukan untuk sikap ini, yang ketika manajer menginginkan untuk keberhasilan di dalam pembinaan karyawannya untuk ke penyelesaian arah atau target organisasi.

2. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah merupakan upaya manajer di dalam memberikan dorongan pelaksanaan langkah-langkah ataupun misi visi perusahaan di sini sikap dan perilaku karyawan agar berkeinginan dalam melakukan kerjasama dan memiliki penghargaan atau kemajuan untuk yang lebih baik. Hal ini berkaitan dengan melakukan latihan untuk meningkatkan kemampuan (Fahlefi & Triasningrum, 2018).

3. Pengertian Lingkungan Kerja

ialah tempat di mana para pekerja memperdebatkan diri di dalam berbagai aktivitas yang bisa membantu mereka mencapai visi dan misi dari organisasi mereka dan menciptakan kedamaian dalam pekerjaan mereka

4. Pengertian Kinerja

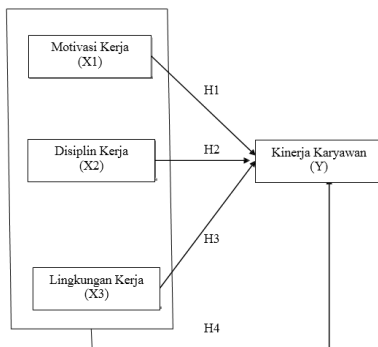
Menurut Afandi dalam (Andry, 2019: 43) Kinerja adalah hasil kerja yang mam Kinerja lyalah merupakan buah dari

pekerjaan yang dihasilkan suatu individu atau suatu grup di perusahaan sesuai dengan peraturan dan tanggung jawab yang dimilikinya di dalam merealisasikan visi dan misi organisasi dengan cara tanpa melanggar hukum dan tetap dijalur ketentuan hukum.

2.2. Penelitian Terdahulu

1. (Fahlefi & Triasningrum, 2018), Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai polres kabupaten Wonosobo, Terdapat pengaruh yang Positif dan signifikan antara Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dengan cara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai di Polres Wonosobo.
2. (Siagian, 2018), Pengaruh disiplin kerja dan pesangon didalam Men determinasi kinerja pekerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pengganggu, Disiplin kerja memiliki pengaruh yang tinggi pada kinerja dari para pekerja sedangkan lingkup pekerjaan memiliki pengaruh yang juga sama tinggi pada performa karyawan, kepuasan performa memiliki pengaruh namun tidaklah sig pada kinerja karyawan, untuk keseluruhan variabel memiliki pengaruh dengan cara bersamaan yang signifikan pada kinerja karyawan.
3. (Burhannudin et al., 2019), Pengaruh Disiplin Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Disiplin kerja memiliki pengaruh yang tinggi pada kinerja dari para pekerja sedangkan lingkup pekerjaan memiliki pengaruh yang juga sama tinggi pada kinerja karyawan kepuasan kinerja memiliki pengaruh namun tidaklah signifikan pada kinerja karyawan, untuk keseluruhan variabel memiliki pengaruh dengan cara bersamaan yang signifikan pada kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Setelah melihat kerangka pemikiran, maka dibangun hipotesis dibawah:

- H1: Diduga motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Wohlrab Indonesia.
- H2: Diduga disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Wohlrab Indonesia.
- H3: Diduga lingkungan memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Wohlrab Indonesia.
- H4: Diduga motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan cara bersama-sama memberikan pengaruh simultan pada kinerja karyawan PT. Wohlrab Indonesia.

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis pembelajaran ini ialah pembelajaran yang bersifat sifatnya asosiatif clausal dengan cara melakukan pendekatan kuantitatif tipe ini ialah tipe analisis yang bisa dipergunakan untuk memperlihatkan hubungan yang membuat atau berperan menjadi penyebab dan berperan menjadi hasil akibat diantara lebih dari satu variabel yang sedang dilakukan pengujian(Sugiyono, 2018: 57–59).

3.2. Sifat Penelitian

Studi Penelitian Ini memiliki sifat sebagai replika yang disebabkan karena variabel yang dipergunakan indikasi ataupun objek yang dipergunakan

sebelumnya telah dilakukan penelitian oleh orang lain dan dilakukan di masa lampau juga bentuk analisa yang dipergunakan tidak memiliki beda dengan analisa milik orang atau peneliti sebelumnya, yang memberikan beda diantara penelitian ini dengan yang sudah terjadi sebelumnya ialah terletak pada jenis instansi yang dipergunakan juga masa waktu ketika diteliti.

3.3. Lokasi Penelitian

Lokasi ialah area yang dijadikan obyek yang diteliti, ini bertempat di PT. Wohlrab Indonesia Jl. Beringin, Lot. 12 Batamindo, Kota Batam

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi pada studi ini yaitu karyawan PT Wohlrab indonesia yang memiliki jumlah 204 orang. Populasi (n) yang berjumlah 204 karyawan pada bulan Desember 2020 dan tingkat kesalahan 5% dan dihitung dengan mempergunakan perhitungan Slovin, Berdasarkan perhitungan yang telah dihitung, didapatkan 135 sampel dari 204 populasi

3.5. Teknik Sampling

Dalam melakukan penentuan dari sampel yang akan diteliti, peneliti mempergunakan penentuan probability sampling yang mana masing-masing sampel memiliki kesempatan yang tidaklah berbeda dengan sampel lain untuk menjadi responden atau sampel yang akan menjadi wakil dari keseluruhan populasi (Sudaryono, 2017: 169).

3.6. Sumber Data

Sumber data didapatkan melalui sumber utama atau primer dan sumber pihak kedua atau sekunder

3.7. Teknik Pengumpulan Data

Analisa ini dilakukan dengan mempergunakan survei atau situasi dimana penulis atau peneliti akan memberikan beberapa pertanyaan yang relevan ke sumber yang akan diteliti menggunakan angket

3.8. Metode Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Untuk memperjelaskan atau mengupas dari beberapa data yang kemudian akan dipergunakan untuk proses selanjutnya maka analisa deskriptif sangat diperlukan analisa ini memiliki tujuan untuk memberikan deskripsi terkait informasi atau data, contoh analisis Saini merupakan bentuk yang kemudian akan ketika disandingkan atau dihubungkan dengan satu atau lebih dari satu variabel (Sugiaro, 2017).

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Uji validitas dipergunakan untuk melakukan penilaian data-data pada angket terkait dengan bagaimana validnya data yang dipergunakan, sumpah jelaskan dari masing-masing pernyataan yang bersifat valid atau tidak valid di Perlihatkan dari korelasi ada total keseluruhan skor lah ini diperlihatkan dari hubungan antar skor setiap pernyataan atau setiap sub variabel pada keseluruhan skornya. (Sugiyono, 2018: 187)

b. Uji Reabilitas

Uji kehandalan ialah ukuran Bagaimana konsisten dari setiap variabel yang dilakukan pengukurannya, mungkin ini bisa saja dilakukan dari dalam ataupun di luar sedangkan dalam analisa disini uji kehandalan dilakukan dalam membandingkan nilai apa yang dihasilkan ketika nilai ini lebih tinggi dari 0,6 maka keandalan terbukti (Sujarweni & Wiratna, 2020: 132)..

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi ini ialah analisa yang dipergunakan untuk melakukan evaluasi dari hadir atau asumsi-asumsi klasik di dalam linear regresi.

4. Uji Multikolinearitas

Uji ini dipergunakan dalam penentuan angka hubungan yang terdapat pada

variabel yang bebas didalam uji regresi, deteksi diperlakukan oleh nilai vif yang dihasilkan pada tabel, ketikan elevit berbeda dari angka 10 dan nilai toleransinya lebih tinggi atau diatas 0,1 maka multikolinearitas terbukti sejatinya nilai vif yang tinggi toleransinya tidak tinggi (Kurniawan, 2019: 150).

5. Heterokedastisitas

Uji hetero kedati sitas dipergunakan di dalam pemeriksaan variasi residu di suatu objek ke yang lainnya model titik-titik yang berpencair bisa dipergunakan di dalam pendeteksian dari kejadian hetero dengan melalui penentuan angka prediktif yang di putuskan.

6. Uji Hipotesis

a. Regresi Linear Berganda

Model ini dipergunakan dalam menemukan ukuran dari kausalitas antara variabel satu dan yang lainnya dengan basis variabel tidak terikat untuk memperkirakan variabel dependen

b. Koefiseien Determinasi

Uji R2 memiliki Faidah di dalam menyaksikan dominasi atau efek dari variabel bebas ke variabel dependen (Febriyani & Siagian, 2020: 31)

c. Uji t

Uji ini Dibutuhkan peneliti ingin memahami apa kah variabel yang dipergunakan mampu memberikan perubahan pada variabel dependen yang pengaruhnya itu diteliti satu persatu (Riyanto & Hatmawan, 2020: 141)

d. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengukur Bagaimanakah keseluruhan variabel yang tidak terikat dalam melakukan perubahan pada variabel dependen

PEMBAHASAN

4.1. Analisis Data

1. Uji Analisis Deskriptif

Tabel 1 Uji analisis deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	135	19	40	33.89	3.521
Disiplin kerja	135	28	45	39.50	3.605
Lingkungan Kerja	135	17	40	34.06	4.230
Kinerja Karyawan	135	18	35	30.06	3.204

Sumber: Hasil perhitungan SPSS 26, 2022

Pada uji deskriptif, variabel Motivasi Kerja ber jumlah 135 data, nilai yang paling kecil 19 nilai paling tinggi 40 nilai rata-rata 3,89 dan standar deviasi 3,521. Sedangkan pada variabel Disiplin Kerja kerja jumlah data berjumlah 125 nilai paling kecil 28 nilai paling tinggi 45 dengan rata-rata 39,50 dan standar deviasi 3,605. selanjutnya lingkungan kerja

dengan 135 data, nilai min 17, nilai max 40, nilai rata-rata 34,06 dan deviasi 4,230 Lalu pada variabel kinerja karyawan jumlah data berjumlah 135 data paling kecil 18 nilai paling tinggi 35 dengan nilai rata-rata 30,06 dan standar deviasi 3,204

2. Uji Kualitas Data

a. Validitas Data

1) Variabel Motivasi Kerja

Tabel 2 Validitas Motivasi Kerja

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
x1.1	0.432	0.1703	Valid
x1.2	0.594	0.1703	
x1.3	0.552	0.1703	
x1.4	0.700	0.1703	
x1.5	0.570	0.1703	
x1.6	0.650	0.1703	
x1.7	0.662	0.1703	
x1.8	0.631	0.1703	

Sumber: Hasil perhitungan SPSS 26, 2022

Pada variabel Motivasi Kerja Perhitungan R besar ketika disandingkan

dengan R tabel, menjadikan data pada subvariabel ini keseluruhannya valid

2) Variabel Disiplin Kerja

Tabel 3 Validitas Disiplin Kerja

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
x2.1	0.746	0.1703	Valid
x2.2	0.651	0.1703	
x2.3	0.660	0.1703	
x2.4	0.758	0.1703	
x2.5	0.636	0.1703	
x2.6	0.724	0.1703	
x2.7	0.749	0.1703	
x2.8	0.836	0.1703	

Sumber: Hasil perhitungan SPSS 26, 2022

Pada variabel Disiplin Kerja kerja Perhitungan R besar ketika disandingkan

dengan R tabel, menjadikan data pada subvariabel ini keseluruhannya valid

3) Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4 Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
x3.1	0.734	0.1703	Valid
x3.2	0.622	0.1703	
x3.3	0.712	0.1703	
x3.4	1.712	0.1703	
x3.5	2.712	0.1703	
x3.6	3.712	0.1703	
x3.7	4.712	0.1703	
x3.8	5.712	0.1703	

Sumber: Hasil perhitungan SPSS 26, 2022

Pada variabel Disiplin Kerja kerja Perhitungn R besar ketika disandingkan

dengan R tabel, menjadikan data pada subvariabel ini keseluruhannya valid

4) Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 5 Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
y.1	0.525	0.1703	Valid
y.2	0.621	0.1703	
y.3	0.585	0.1703	
y.4	1.585	0.1703	
y.5	2.585	0.1703	
y.6	3.585	0.1703	
y.7	4.585	0.1703	

Sumber: Hasil perhitungan SPSS 26, 2022

Uji validitas data pada variabel depeden atau kepuasan konsumen yang terdiri dari 10 pertanyaan tercantum b. Uji Reabilitas

bahwa R tabel kurang dari r hitung keluaran data dari variabel independen yang pertama dapat dinyatakan tepat

Tabel 6 Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N	Keterangan
Motivasi Kerja	0.727	8	Reliable
Disiplin kerja	0.869	8	
Lingkungan Kerja	0.893	8	
Kinerja Karyawan	0.940	7	

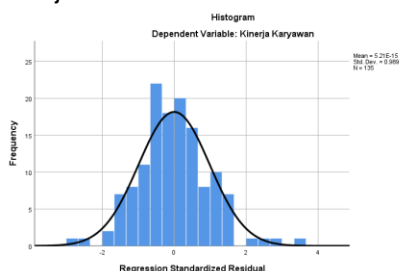
Sumber: Hasil perhitungan SPSS 26, 2022

Nilai cronbach dapat dari Motivasi Kerja berjumlah 0,8727 dan lebih besar daripada 0,60 sedangkan pada Disiplin Kerja sebesar 0,698 nilainya lebih besar daripada 0,893 dan Lingkungan kerja 0,893 lebih besar dari 0,05 dan yang terakhir pada variabel kinerja 0,940 besar ketika disandingkan dengan nilai 0,60, pernyataan ini mengatakan bahwa keseluruhan variabel datanya dapat diandalkan

terlihat pada kurva atau gambar histogram diatas dapat diberikan simpulan atas data yang ada didalam penelitian ini distribusinya sudah normal hal ini dibuktikan oleh bentuk dari kurva yang menyerupai lonceng

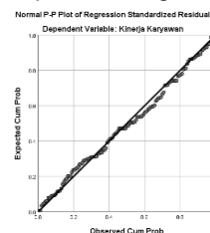
3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Sumber: Hasil perhitungan SPSS 26, 2022

Gambar 2 Histogram



Sumber: Hasil perhitungan SPSS 26, 2022

Gambar 3 P-Plot

Dilanjutkan pada diagram normal PP plot yang keberadatan titik di sekitaran garis diagonal yang menyimpulka bahwa data-data di dalam model ini sudahlah berdistribusi dengan normal

Tabel 7 Uji Kolmogorov Smirnov

		Unstandarized Residual
N		135
Parameter normal ^b	Rerata	.0000000
	Std. Deviation	.27981059
Perbedaan paling ekstrim	Absolut	.056
	Positif	.056
	Negatif	-.040
		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil perhitungan SPSS 26, 2022

Uji normalitas yang terakhir yaitu uji kolomogorov yang mempertunjukkan bahwasanya penilaian signifikan sebesar 0.062 dan lebih besar daripada 0.05 atau

5%, hal mempertunjukkan bahwa data terdistribusikan dengan cara normal

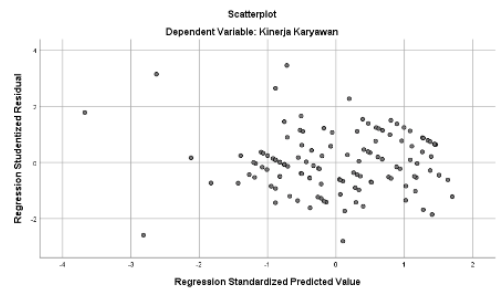
b. Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Uji Multikolinearitas

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized	Collinear Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.460	.280			
	Motivasi Kerja	.187	.074	.180	.571	1.752
	Disiplin kerja	.334	.082	.302	.519	1.926
	Lingkungan Kerja	.369	.064	.426	.517	1.936

Multikoleniaritas tidak ditemukan jika nilai VIF kurang dari 10 dan ketika toleransi lebih dari 0,1 menjadi hasil analisa yang dibantu oleh perangkat lunak SPSS 26 dibagian koefisien untuk variabel dependen terlihat bahwa nilai toleransi dari variabel Motivasi Kerja bernilai 0,571 dan pada Disiplin Kerja kerja dan nilai 0,519 dan nilai vf pada variabel Motivasi Kerja sebesar 1,576 dan Disiplin Kerja kerja dan nilai 1,926. perhitungan tadi, didapatkan simpulan bahwa data dalam penelitian ini tak terdapat permasalahan multikolinearita

c. Uji Heterokedatisitas



Sumber: Hasil perhitungan SPSS 26, 2022

Gambar 4 Scatterplot

terlihat penyebaran titik diatas tidak membuat suatu pola setiap detiknya bersebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y dengan cara acak

4. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Linear Berganda

Tabel 9 Analisis linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.460	.280			1.642	.103
	Motivasi Kerja	.187	.074	.180	2.544	.012
	Disiplin kerja	.334	.082	.302	4.081	.000
	Lingkungan Kerja	.369	.064	.426	5.731	.000

Sumber: Hasil perhitungan SPSS 26, 2022

Hasil pejabaran regresi bisa diijelaskan seperti berikut :

1) Nilai konstanta yang memiliki besar 0,460 dan memiliki arti sebagai

- variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja kerja ketika nilainya nol maka performa dari pekerja memiliki nilai 0,460.
- 2) Koefisien regresi pada variabel X1 atau Motivasi Kerja besarnya 0,187 yang memiliki arti bahwa maka variabel independen atau kinerja karyawan akan meningkat sebanyak. Koefisien ini nilainya tidak negatif yang berarti ketika Motivasi pekerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.
 - 3) Untuk regresi pada variabel x 2 atau Disiplin Kerja kerja besarnya 0,334 artinya memiliki arti bahwa jika variabel lain menilai tetap dan Disiplin Kerja kerja kenaikan besaran 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan 0,334, Koefisien ini nilainya tidak negatif yang berarti ketika kedisiplinan pekerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.
 - 4) Untuk regresi pada variabel x 3 atau Lingkungan Kerja besarnya 0,369 artinya maka variabel independen atau lingkungan pekerjaan akan meningkat sebanyak, Koefisien ini nilainya tidak negatif yang berarti ketika lingkungan pekerjaan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.
- b. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 10 Analisis koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Squar	Std. Error of the Estimated	DurbinWatson
1	.791 ^a	.626	.618	.282996395733080	1.888

Sumber: Hasil perhitungan SPSS 26, 2022

terlihat dari tabel nilai r yang telah disesuaikan ialah 0,618 nilai ini mempertunjukkan Bagaimana kemampuan variabel bebas didalam memperjelaskan variabel tidak bebas yang besarnya ialah 61% maka variabel

lainnya akan memberikan pengaruh yang nilainya sebesar 39%

5. Uji Pengaruh

a. Uji t

Tabel 11 Uji t

Model	Unstandardize Coefficients		Standardize Coefficient		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.460	.280		1.642	.103
Motivasi Kerja	.187	.074	.180	2.544	.012
Disiplin kerja	.334	.082	.302	4.081	.000
Lingkungan Kerja	.369	.064	.426	5.731	.000

Sumber: Hasil perhitungan SPSS 26, 2022

Berdasar pada hasil perhitungan Dasar pada hasil hitung yang mempergunakan perangkat lunak SPSS 26 terlihat di tabel hitung memiliki besaran 2,544 untuk motivasi kerja dengan nilai signifikan 0,012, nilai dari perhitungan t besar ketika disandingkan dengan tabel t yaitu 1,978 dan signifikansinya 0,02 yang lebih kecil ketika disandingkan dengan nilai Alpha yang besarnya 0,05 penelitian ini didapatkan bahwa terdapat pengaruh di motivasi kerja pada kinerja karyawan

tabel hitung memiliki besaran 4.081 untuk disiplin kerja dengan nilai signifikan

0, nilai dari perhitungan t besar ketika disandingkan dengan tabel t yaitu 1,978 dan signifikansinya 0 yang lebih kecil dibanding 0.05. penelitian ini didapatkan bahwasanya ditemukanya pengaruh di lingkungan kerja pada kinerja karyawan

Variable lingkungan kerja yang dimana nilai t nya 5,731 lebih besar dari 1,978 dan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

b. Uji F

Tabel 12 Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	17.581	3	5.860	73.173	.000 ^b
Residual	10.491	131	.080		
Total	28.072	134			

Sumber: Hasil perhitungan SPSS 26, 2022

Nilai F memiliki besaran sebanyak 73 173 nilai ini besar ketika disandingkan dengan tabel F yang besarnya ya 2,45 lalu lihat pada signifikasi yang nilainya 0 nilai-nilai besar daripada nilai Alfa yang besarnya 0,05 maka simpulan yang didapatkan ialah dari variabel independen yang hadir dipenelitian ini berpengaruh dengan cara bersamaan ke variabel dependen

SIMPULAN

- Motivasi pekerja PT Wohlrab dipertunjukkan di uji hipotesis t yang mendapatkan pernyataan bahwa terdapatnya pengaruh dari Motivasi para pekerja terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan PT Wohlrab Indonesia, simpulan ini didukung oleh nilai t hitung yang lebih tinggi dari t tabel dan nilai signifikansi yang lebih rendah dari nilai *alpha*.
- Disiplin kerja dari pegawai PT Wohlrab dipertunjukkan di uji hipotesis t yang mendapatkan pernyataan bahwa terdapatnya pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan PT Wohlrab Indonesia, simpulan ini didukung oleh nilai t hitung yang lebih tinggi dari t tabel dan nilai signifikansi yang lebih rendah dari nilai *alpha*
- Lingkungan kerja di PT Wohlrab dipertunjukkan di uji hipotesis t yang didapatkan pernyataan bahwa terdapatnya pengaruh dari kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan PT Wohlrab Indonesia, simpulan ini didukung oleh nilai t hitung yang lebih tinggi dari t tabel dan nilai sig yang lebih rendah dari nilai *alpha*
- Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin kerja dipertunjukkan di uji hipotesis F yang mendapatkan pernyataan bahwa terdapatnya

pengaruh dari kondisi lingkungan kerja, motivasi dari para karyawan dan disiplin kerja karyawan PT Wohlrab Indonesia dengan cara simultan pada kinerja karyawan, simpulan ini didukung oleh nilai F itung yang besar dari f tabel dan nilai signifikannya yang lebih rendah dari nilai *alpha*.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahlefi & Triasningrum. (2018). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai polres kabupaten wonosobo. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10(3), 22.
- Garaika. (2019). HIRARKI Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 12–17.
- Kurniawan, A. (2019). *Ekonomi & Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, 4(2), 120–127.
- Rachman, A. S., & Utomu, H. (2018). Kerja, Lingkungan Produktivitas, Terhadap Bagian, Karyawan Di, Produksi Inko, P T Semarang, Java, 11(21), 28–50.
- Riyanto, & Hatmawan. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. CV. Budi Utama.
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 757–765.
- Siagian, M. (2018). KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA Mauli Siagian, Vol 6, No.(p- ISSN:2337-3350 e-ISSN:2549-9491), 22–49.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian. PT RajaGrafindo Persada*.

Sugiarto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. (Yeskha, Ed.). Yogyakarta: Penerbit Andi.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.

Sujarweni, W. . (2020). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS DAN EKONOMI*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pres.