

---

## Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Green Solutions Indonesia Jakarta)

Eko Trianto<sup>1\*</sup>, Jamalus<sup>1</sup>, Masruri<sup>1</sup>, Sahrul<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang, Indonesia  
*etrianto@unis.ac.id\**

---

### Article History:

Received : 13-02-2025

Accepted : 17-02-2025

**Keywords:** Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

**Abstract:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Lingkungan Kerja X1, Disiplin Kerja X2 Dan Motivasi Kerja X3 Terhadap Kinerja Karyawan Y PT. Green Solutions Indonesia Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan survei lapangan serta menyebarkan angket/kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah Uji t dan Uji F. Hasil Uji t lingkungan kerja X1 nilai thitung variabel disiplin kerja 2,455 lebih besar dari T tabel 1,658 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ini berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai. Disiplin kerja hasil dari nilai thitung variabel disiplin kerja 2,455 lebih besar dari T tabel 1,658 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ini berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai. Motivasi kerja nilai thitung variabel motivasi kerja 3,741 lebih besar dari ttabel 1,658 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ini berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil Uji F nilai Fhitung > Ftabel yaitu 3.202 lebih besar dari 2,69 dengan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05 yang berarti H0 ditolak H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

---

## PENDAHULUAN

Persaingan dunia kerja saat ini sangat membutuhkan individu-individu yang dapat berpikir ke depan, cerdas, inovatif, dan mampu bekerja dengan semangat tinggi dalam menghadapi perkembangan zaman dan persaingan bisnis yang semakin ketat.

Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuan masing-masing, dan apabila tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan, maka perusahaan tersebut akan tetap eksis dalam dunia bisnis. Proses pencapaian tujuan tersebut tentunya tidak hanya bergantung pada seberapa canggih teknologi yang digunakan atau sarana dan prasarana yang dimiliki, tetapi juga bergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. (Novriani Gultom dan Nurmaysaroh 2021).

PT. Green Solutions Indonesia merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 2015 yang berlokasi di Sedayu City Boulevard Raya Jl. Jalan Utama Kota Sedayu Blok E No 56 Jakarta Utara. Perusahaan ini memberikan solusi atau jasa hemat energi untuk gedung dan fasilitas lainnya. Perusahaan memiliki proyek di Indonesia dan Malaysia yang menyediakan pelanggan dengan desain dan solusi untuk mengurangi konsumsi listrik melalui aplikasi teknologi. Keunggulan Perusahaan ini adalah produk yang ditawarkan akan menjadi milik penyewa dalam waktu kontrak 5 tahun.

Sumber Daya Manusia merupakan modal utama dalam menunjang keberhasilan perusahaan apabila dikelola dengan baik, dan dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas akan sejalan dengan terwujudnya visi dan misi Perusahaan. Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas apabila memiliki kinerja yang baik dengan menyelesaikan segala kewajiban sesuai dengan hasil yang telah ditetapkan. Apabila perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya akan berdampak pada kinerja Perusahaan dari waktu ke waktu, karena perkembangan zaman yang dinamis. (Ardhani & Ratnasari, 2019).

Persaingan dunia kerja saat ini sangat membutuhkan individu yang dapat berpikir ke depan, cerdas, inovatif, dan mampu bekerja dengan semangat tinggi dalam menghadapi perkembangan zaman dan persaingan bisnis yang semakin ketat. Setiap Perusahaan tentunya memiliki tujuan masing-masing, dan apabila tujuan Perusahaan yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan, maka Perusahaan tersebut akan tetap eksis dalam dunia bisnis. Proses pencapaian tujuan tersebut tentunya tidak hanya bergantung pada seberapa canggih teknologi yang digunakan atau sarana dan prasarana yang dimiliki, tetapi juga bergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki Perusahaan. Aspek sumber daya manusia ini merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan mengingat tingginya persaingan di dunia bisnis yang semakin ketat. Hal ini membuat Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Pencapaian tujuan Perusahaan yang telah ditetapkan hanya dapat dicapai jika Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu unsur karyawan yang berkualitas yang mampu membantu meningkatkan kinerja karyawan adalah memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. (Sugiarti, 2020).

Perusahaan yang didirikan harus memiliki visi dan misi yang terprogram agar Perusahaan dapat berjalan dan berkembang. Sejalan dengan hal tersebut, sumber daya manusia merupakan faktor penting yang berpotensi untuk mewujudkan visi dan misi serta sebagai pelaku dalam berdirinya suatu Perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar karyawan dapat berperan aktif dalam mencapai tujuan Perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia memerlukan faktor pendukung

yang perlu diperhatikan yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. (Yuliantari dan Prasasti 2020).

Perusahaan perlu menjaga kinerja karyawan karena penurunan dan peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari lingkungan kerja. Sejalan dengan hal tersebut maka sangat diperlukan penataan ruang kerja yang nyaman dan aman, peraturan kerja yang jelas dan tegas, serta hubungan kerja yang harmonis agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan mudah beradaptasi sehingga produktivitas kerja meningkat dan berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Dalam hal ini lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Mudayana 2020).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan kinerja, lingkungan kerja harus baik sehingga tercipta kemudahan dalam melaksanakan tugas. (Ardhani dan Ratnasari 2019).

Kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan dengan karyawan dan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Sedangkan jika kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak mendukung kebutuhan karyawan, dapat mengakibatkan karyawan sulit berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. (Putra dan Sriathi 2018). Permasalahan yang terjadi di dalam Perusahaan adalah lingkungan kerja yang tidak mendukung karyawannya untuk bekerja secara maksimal, hal ini dikarenakan keamanan merupakan faktor utama dimana barang yang diminta oleh pelanggan terkadang tidak tersedia, padahal sehari sebelumnya permintaan barang telah tersedia. Hal ini sejalan dengan penelitian Kartika Yuliantari (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Senada dengannya, Henny Novriani Gultom (2021) juga menyatakan hal yang sama.

Disiplin merupakan fungsi operatif terpenting dari manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja, moral dan realisasi tujuan Perusahaan, karyawan dan masyarakat. Motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja baik secara langsung maupun tidak langsung dapat berdampak pada kinerja karyawan. (Caissar et al., 2022). Hal ini juga dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan karyawan di Perusahaan masih terdapat yang bekerja tidak sesuai dengan ketentuan jam kerja Perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Tatan Sutanjar (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Senada dengannya, Muhammad Ehsan (2019) juga menyatakan hal yang sama.

Motivasi adalah keadaan dalam kepribadian seseorang yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap Perusahaan selalu menginginkan kinerja setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan

meningkatkan kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan dapat menunaikan tugasnya sesuai standar atau bahkan melebihi standar karena motif dan motivasinya tidak terpenuhi. (Sugiarti, 2020). Motivasi kerja pada Perusahaan masih sangat rendah, dimana dari segi kebutuhan akan penghargaan jarang sekali Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, sedangkan penghargaan berupa uang tidak sesuai dengan apa yang telah dipersembahkan oleh karyawan kepada perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ahmad Ahid Mudayana(2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Senada dengannya, Jayanti Ardhani (2019) juga menyatakan hal yang sama.

Perusahaan perlu menjaga kinerja karyawan karena penurunan dan peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari lingkungan kerja. Sejalan dengan hal tersebut maka sangat diperlukan penataan ruang kerja yang nyaman dan aman, peraturan kerja yang jelas dan tegas, serta hubungan kerja yang harmonis agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan mudah beradaptasi sehingga produktivitas kerja meningkat dan berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Dalam hal ini lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Sutanjar dan Saryono 2019).

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan karyawan PT. Green Solutions Indonesia menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mendukung karyawannya untuk bekerja secara maksimal, hal ini dikarenakan keamanan merupakan faktor utama dimana barang yang diminta oleh pelanggan terkadang tidak tersedia padahal sehari sebelumnya permintaan barang sudah ada stoknya, hal ini dapat juga terlihat dari tingkat kedisiplinan karyawan dimana masih terdapat yang bekerja tidak sesuai dengan ketentuan jam kerja Perusahaan dan motivasi kerja pada Perusahaan masih sangat rendah dimana dari segi kebutuhan akan penghargaan jarang terjadi pada perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sedangkan penghargaan berupa uang tidak sesuai dengan apa yang karyawan persembahkan kepada Perusahaan.

Berdasarkan fakta, fenomena dan permasalahan di atas, dipandang perlu untuk melakukan kajian lebih lanjut tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Green Solutions Indonesia”.

## **METODE PENELITIAN**

Metode Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang artinya penelitian ini menggunakan metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel X (independen) dan variabel Y (dependen) dengan menggunakan analisis statistik. Diharapkan dengan metode ini dapat menjelaskan fenomena apa saja berdasarkan data dan informasi yang diperoleh.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survey, dimana penulis menyebarkan kuesioner untuk pengumpulan data.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai suatu metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji suatu hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya.

Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Besar sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin dengan margin kesalahan 5% dan diperoleh hasil sebanyak 92 pelanggan. Penelitian ini dilakukan di PT. Solusi Hijau Indonesia. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 6 bulan yaitu Maret 2024 hingga Juni 2024.

Metode pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting dan berbagai cara Sugiyono, (2018). Metode pengumpulan data dalam penelitian penyebaran kuisioner. Untuk analisis data menggunakan SPSS versi 26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Green Solutions Indonesia (PT GSI) berdiri pada tahun 2016 yang merupakan anak perusahaan dari Taiace Group yang berbasis di Indonesia sebagai provider solutions Salah satu bidang yang digeluti oleh PT Green Solutions Indonesia adalah energi saving solutions hemat energi. PT. Green Solutions Indonesia adalah perusahaan berbasis di Indonesia yang terlibat dalam berbagai industri. Kami bangga mengatakan bahwa produk dan layanan kami digunakan di seluruh dunia oleh perusahaan terkemuka dan mapan. Kami menawarkan berbagai layanan dan produk seperti Solusi Penghematan Energi, Solusi Teknologi Akuakultur, dan Sistem Mitigasi Banjir. Untuk menghasilkan hemat, ada beberapa produk yang kami tawarkan seperti AC merek Taiace, EMS (energy monitoring system), AC central chiller dan AHU (air handling unit) energy optimiser serta produk terbaru nya AC merek MU

### Uji Validitas

Untuk menguji validitas setiap item kuesioner yaitu dengan membandingkan koefisien korelasi interval antara skor jawaban tiap item lebih besar dari nilai tabel yang berarti signifikan yang juga berarti item kuesioner valid. Sebaliknya, jika koefisien korelasi yang dihitung lebih kecil dari nilai tabel, berarti tidak signifikan yang berarti tidak valid. Secara statistik, persamaan korelasi untuk item pernyataan akan dinyatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Nilai  $r_{tabel}$  adalah 0,05 dan sampel dua arah,  $df = N-2$  ( $92-2 = 90$ ) adalah 0,184. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) karena tingkat kepercayaan atau kebenaran yang diinginkan adalah 95% dan tingkat kesalahan adalah 5%. Menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang berjumlah 40 pernyataan dinyatakan valid, karena nilai  $r$  pada kolom Koreksi Item Total yang dikoreksi lebih besar dari pada tabel  $r$  atau lebih besar dari 0,184.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Bulir	hitungan	tabel	Informasi
Kinerja karyawan	Performa 1	0,256	0,205	Valid
	Performa 2	0,503	0,205	Valid

Variabel	Bulir	hitungan	tabel	Informasi
	Performa 3	0,401	0,205	Valid
	Performa 4	0,309	0,205	Valid
	Performa 5	0,390	0,205	Valid
	Performa 6	0,333	0,205	Valid
	Performa 7	0,378	0,205	Valid
	Performa 8	0,256	0,205	Valid
	Performa 9	0,449	0,205	Valid
	Performa 10	0,393	0,205	Valid
Lingkungan kerja	Lingkungan Kerja 1	0,406	0,205	Valid
	Lingkungan Kerja 2	0,424	0,205	Valid
	Lingkungan Kerja 3	0,365	0,205	Valid
	Lingkungan Kerja 4	0,414	0,205	Valid
	Lingkungan Kerja 5	0,437	0,205	Valid
	Lingkungan Kerja 6	0,324	0,205	Valid
	Lingkungan Kerja 7	0,295	0,205	Valid
	Lingkungan Kerja 8	0,420	0,205	Valid
	Lingkungan Kerja 9	0,557	0,205	Valid
	Lingkungan Kerja 10	0,287	0,205	Valid
Disiplin Kerja	Disiplin Kerja 1	0,349	0,205	Valid
	Disiplin Kerja 2	0,511	0,205	Valid
	Disiplin Kerja 3	0,375	0,205	Valid
	Disiplin Kerja 4	0,351	0,205	Valid
	Disiplin Kerja 5	0,323	0,205	Valid
	Disiplin Kerja 6	0,386	0,205	Valid
	Disiplin Kerja 7	0,440	0,205	Valid
	Disiplin Kerja 8	0,386	0,205	Valid
	Disiplin Kerja 9	0,487	0,205	Valid
	Disiplin Kerja 10	0,354	0,205	Valid
Motivasi kerja	Motivasi Kerja 1	0,408	0,205	Valid
	Motivasi Kerja 2	0,480	0,205	Valid
	Motivasi Kerja 3	0,364	0,205	Valid
	Motivasi Kerja 4	0,407	0,205	Valid
	Motivasi Kerja 5	0,329	0,205	Valid
	Motivasi Kerja 6	0,285	0,205	Valid
	Motivasi Kerja 7	0,379	0,205	Valid
	Motivasi Kerja 8	0,378	0,205	Valid
	Motivasi Kerja 9	0,508	0,205	Valid
	Motivasi Kerja 10	0,358	0,205	Valid

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas seluruh kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini akan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Nunnally dalam Ghozali, 2011). Kegiatan pengujian instrumen ini dilakukan terhadap data yang

diperoleh dari tahap penelitian pendahuluan, dengan jumlah sampel sebanyak 92 responden. Uji reliabilitas dan validitas penelitian dilakukan dengan bantuan program aplikasi IBM SPSS melalui perhitungan dengan bantuan komputer diperoleh nilai koefisien Reliabilitas *Cronbach Alpha*, terlihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* yang diuji diatas 0,869 lebih besar dari 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

**Tabel 2.** Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Alfa Cronbach	N dari Item
1.	Semua variabel X1, X2, X3 dan Y	,869	40

### Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi linier yang terbentuk adalah sebagai berikut:  
 $Y=36.610+0,627X_1 + 0,326X_2+ 0,569 X_3$  Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) =36.610. Perhatikan pada sayan bahwa jika variabel independen terdiri dari koefisien regresi  $X_1, X_2, X_3 = 0$ , maka produktivitas PT Green Solutions Indonesia adalah 36.610.
2. Nilai 0,627 $X_1$  artinya, jika variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan maka akan bertambah 0,627 dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap atau konstan.
3. Nilai 0,326 $X_2$  artinya, jika variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan, maka akan bertambah 0,326 dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap atau konstan.
4. Nilai 0,569  $X_3$  artinya, jika variabel sasaran kerja ( $X_3$ ) bertambah sebesar 1 satuan, maka akan bertambah sebesar 0,569 dengan asumsi faktor lain dianggap tetap atau tetap.

**Tabel 3.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien		
	B	Std. kesalahan	
(Konstan)	36.610	5.595	5.595
totalx1	,627	,090	,090
totalx2	,326	.092	.092
totalx3	,569	,093	,093

### Uji Secara Simultan

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Menurut Imam Ghozali (2011) jika Sig. < 0,05, artinya variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014), jika nilai Fhitung > Ftabel, berarti variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Rumus mencari Ftabel = ( nk-1) = (92 - 4-1) = dan diperoleh hasil Ftabel adalah 2,64. hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung > Ftabel yaitu 3.202 lebih besar dari 2,69 dengan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05 yang berarti H0 ditolak H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel

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

**Tabel 4.** Hasil Uji F (Simultan)

Model	F	Koefisien
		Sig
Regresi	3.202	,002b
sisa		
Total		

### Parsial Uji T

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Didapatkan hasil dari nilai thitung variabel Lingkungan Kerja 2,294 lebih besar dari TTabel 1,658 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ini berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan.

#### 2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Didapatkan hasil dari nilai thitung variabel disiplin kerja 2,455 lebih besar dari T tabel 1,658 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ini berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.

#### 3. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Didapatkan hasil dari nilai thitung variabel motivasi kerja 3,741 lebih besar dari ttabel 1,658 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ini berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.

**Tabel 5.** Hasil Uji T (Parsial)

Model	T	Koefisien Sig
(Konstan)	6.543	,000
totalx1	2.294	,769
totalx2	2.455	,016
totalx3	3.741	,460

### Koefisien Determinasi

Dari Hasil Adjusted R Square pada tabel Hasil Koefien ( $R^2$ ) dapat dijelaskan bahwa koefisien determinasi yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebesar 65,7% (nilai Adj.R.Square x 100%). Hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel dependen dalam penelitian ini menjelaskan 91,3% variasi variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 34,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

**Tabel 6.** Hasil Uji Determinasi

Model Ringkasan				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,238a	,657	.031	2.091

A. Prediktor: (Konstanta), totalx3, totalx1, totalx2

### Uji Normalitas

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel di atas menunjukkan Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,138 dan signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Tabel 7.** Hasil Uji Normalitas

<b>Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel</b>		
		<b>nilai</b>
N		114
Parameter Normal, b	Cara	44.90
	std. Deviasi	2.124
Perbedaan Paling Ekstrim	Mutlak	,138
	Positif	,138
	Negatif	-.097
Uji Statistik asymp. Sig. (2-ekor)		,138 ,200c

**Uji Linieritas**

Berdasarkan tabel 8 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat sebesar 0,528.

**Tabel 8.** Hasil Uji Linieritas

<b>ANOVA</b>						
		<b>Jumlah Kuadrat</b>	<b>Df</b>	<b>Kuadrat Rata-Rata</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
benar- benar * totalx1	Antar (Gabungan)	84.314	10	8.431	2.040	.036
	Grup Linearitas	2.450	1	2.450	,593	,443
	Penyimpanan dari Linearitas	81.863	9	9.096	2.201	,528
	Dalam Grup	425.625	103	4.132		
Total		509.939	113			

**Uji Multikolinieritas**

Berdasarkan tabel 9 terlihat bahwa syarat lolos uji multikolinieritas telah dipenuhi oleh semua variabel independen yang ada yaitu nilai tolerance lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

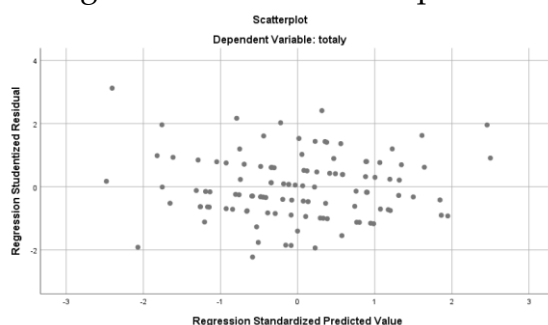
**Tabel 9.** Hasil Uji Multikolinieritas

<b>Koefisiensa</b>			
		<b>Statistik Kolinieritas</b>	
Model		<b>toleransi</b>	<b>VIF</b>
1	(Konstan)		
	totalx1	,923	1.083
	totalx2	,888	1.126
	totalx3	,898	1.114

**Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 11 terlihat titik-titik yang muncul menyebar secara acak atau tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik tersebut juga menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sebaran titik data tidak membentuk pola

bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar lagi. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan heteroskedastisitas pada model regresi.



**Gambar 1.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Green Solutions Indonesia, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Green Solutions Indonesia semakin banyak apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Green Solutions Indonesia semakin banyak benefit yang diberikan Perusahaan kepada karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Green Solutions Indonesia semakin besar gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat
4. Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT. Green Solutions Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372–385. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Mudayana, A. A. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)*, 4(2). <https://doi.org/10.12928/kesmas.v4i2.1098>
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 786. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08>

- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal of Management Review*, 3(2), 321–325.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>