

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA CV SUMBER MAKMUR SURABAYA)

Fathaniyaturriska
fathaniyaturriska@gmail.com
Marsudi Lestariningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze work discipline, motivation, and work environment on the performance of employees of CV Sumber Makmur, Surabaya. In addition, this research is quantitative because it is a data analysis technique using numerical calculations and statistical formulations from the collected data. Furthermore, the data collection technique uses a saturated sampling technique, which is where all members of the population are sampled. The population is employees of CV Sumber Makmur, Surabaya; consisting of 50 employee respondents. In addition, the instrument in the data collection technique uses a questionnaire. Questionnaires were distributed via google form for CV employees. Sumber Makmur, Surabaya. In addition, the data analysis technique uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS (Statistical Product and Service Solution). The results of the study concluded that work discipline has a positive and significant effect on the performance of CV employees. Sumber Makmur, Surabaya. Likewise, motivation has a positive and significant effect on employee performance on CV Sumber Makmur, Surabaya. Similarly, the work environment has a positive and significant effect on the performance of CV employees. Sumber Makmur, Surabaya.

Keywords: *discipline, motivation, environment, employees' performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Sumber Makmur Surabaya. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena suatu teknik analisis data dengan menggunakan perhitungan angka dan rumusan statistik dari data-data yang dikumpulkan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Populasi yang digunakan karyawan CV Sumber Makmur Surabaya, dengan responden yang berjumlah 50 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui *googleform* pada karyawan CV Sumber Makmur Surabaya. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS (*Statistic Product and Service Solution*). Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Sumber Makmur Surabaya, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Makmur Surabaya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Sumber Makmur Surabaya.

Kata kunci : disiplin, motivasi, lingkungan, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam mengatur dan meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya. Bagi perusahaan, karyawan merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat dibutuhkan dalam melaksanakan visi misi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ulfatin dan Triwiyanto (2016:2) mengatakan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan mampu mempunyai potensi kerja yang baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja agar menghasilkan suatu barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan seluruh masyarakat sekitar.

Kinerja merupakan tolok ukur penilaian terhadap seorang karyawan tentang bagaimana menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mempunyai cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam meningkatkan kinerja

karyawan perusahaan bisa mempunyai banyak pertimbangan dalam mengembangkan sumber daya manusia.

CV Sumber Makmur Surabaya merupakan suatu perusahaan jasa di bidang konstruksi yang berada di Surabaya. CV Sumber Makmur Surabaya menyediakan jasa dalam pembongkaran sebuah bangunan, serta mendirikan bangunan baru. CV Sumber Makmur Surabaya juga menjual bahan untuk pembangunan, kerangka besi-besi untuk bangunan serta pembuatan pagar, canopy, teralis dengan kualitas yang baik dan harga jualnya mampu bersaing dengan perusahaan jasa konstruksi lainnya. CV Sumber Makmur Surabaya telah beroperasi kurang lebih 10 tahun dan sudah mempunyai ijin legalitas dari pemerintah. Perusahaan ini memiliki 50 karyawan. Perusahaan ini sudah dipercaya melakukan pembangunan-pembangunan besar seperti Pabrik, Gudang, Apartemen. Oleh karena itu, CV Sumber Makmur Surabaya mengupayakan berbagai macam cara untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia demi menciptakan kinerja yang baik dan rasa disiplin kerja yang tinggi bagi setiap karyawan

Melihat fenomena yang telah diuraikan, kinerja pada CV Sumber Makmur Surabaya dalam kondisi menurun, Hal ini didukung dari data absensi dari bulan Juni - Oktober 2021, berikut dibawah ini :

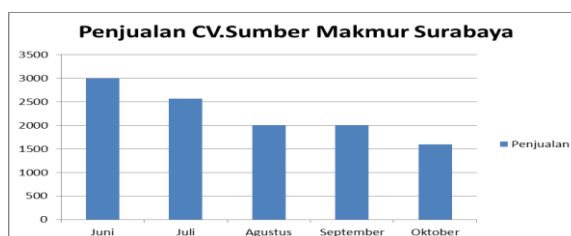
Tabel 1
Absensi Karyawan Pada CV. Sumber Makmur Surabaya

No	Bulan/Th	Ijin	Sakit	Alpha	Jumlah Absensi
1.	Juni/2021	2	5	3	10
2.	Juli/2021	5	7	6	18
3.	Agustus/2021	6	9	7	22
4.	September/2021	9	10	9	28
5.	Oktober/2021	13	15	10	38

Sumber : Data Intern CV. Sumber Makmur Surabaya

Tabel 1 diketahui kurangnya rasa disiplin kerja pada karyawan CV Sumber Makmur Surabaya masih terbilang tinggi dengan jumlah absensi mengalami kenaikan pada bulan Oktober 2021. Fenomena tingginya data absensi yang terjadi pada CV Sumber Makmur Surabaya perlu adanya analisis untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi tingginya data absensi.

Data ketidakhadiran yang semakin tinggi akan mengalami penurunan kinerja karyawan pada perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempunyai metode lain dalam menyeimbangkan kinerja karyawan agar tidak mengalami penurunan. Kinerja CV Sumber Makmur Surabaya dikatakan menurun, hal ini dapat dilihat dari data penjualan dari bulan Juni-Oktober 2021, sebagai berikut :



Gambar 1
Grafik Penjualan CV Sumber Makmur Surabaya.

Berdasarkan pada gambar diatas diperoleh informasi jumlah penjualan CV Sumber Makmur Surabaya mengalami penurunan hal ini dibuktikan dengan grafik penjualan yang ada disamping Penjualan pada bulan Juni mengalami kenaikan, sedangkan bulan Juli-Oktober mengalami penurunan penjualan.

Kinerja merupakan potensi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan Sutrisno

(2016:172). Disiplin kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Kegiatan disiplin kerja dalam perusahaan dengan melakukan ketentuan-ketentuan sikap dalam bekerja, perilaku dan perbuatan yang diatur didalam perusahaan harus ditaati. Motivasi salah satu faktor yang mendorong kinerja karyawan berjalan dengan performa yang baik karena adanya keinginan dan motivasi tinggi untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan sehingga perusahaan dapat berkembang secara cepat dengan ide-ide baru dan spesifikasi yang baik. Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh yang besar bagi kinerja karyawan. Karyawan akan memberikan kinerja yang terbaik dengan gantinya mereka mendapatkan tempat yang aman dan nyaman. Disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Dengan adanya pengelolaan karyawan pada perusahaan untuk tetap disiplin dan termotivasi dalam bekerja maka perusahaan akan berjalan dengan baik. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Sumber Makmur Surabaya".

TINJAUAN TEORITIS

Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang saat mereka diberikan tugas. Sutrisno, E. (2016:89) disiplin merupakan perilaku atau tingkah laku seseorang yang telah sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang akan mematuhi semua peraturan suatu perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sedangkan pendapat Afandi (2018:11) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu peraturan tata tertib yang telah ditetapkan oleh manajemen suatu organisasi yang telah disahkan oleh pemilik modal dan di sepakati oleh serikat kerja dan orang-orang yang tergabung dalam organisasi menaati tata tertib dengan rasa senang hati sehingga tercipta perilaku baik yang menaati ketaatan, keteraturan dan ketertiban. Dari beberapa definisi para ahli bahwa disiplin merupakan persiapan karyawan dalam mematuhi dan mentaati aturan aturan dan norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar.

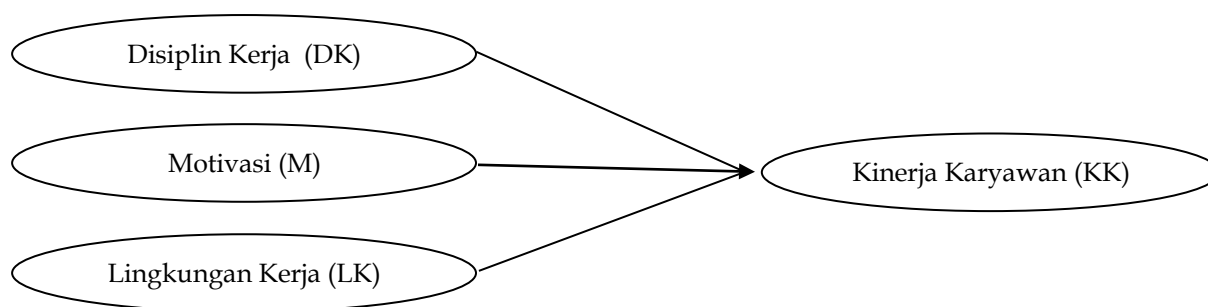
Motivasi adalah faktor yang paling menentukan untuk seorang karyawan dalam bekerja. Winardi (2016:6) mengatakan bahwa motivasi adalah kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia yang dapat berkembang oleh sejumlah kekuatan eksternal yang terutama ada disekitar imbalan moneter dan non moneter yang bisa mempengaruhi hasil kinerja positif atau negatif. Farida (2016:24) motivasi adalah yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku seorang manusia. Supaya ingin bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Malayu (2015:23) mengatakan motivasi adalah mempertanyakan bagaimana mendorong gairah pekerja bawahan, sehingga mereka ingin bekerja keras memberikan semua keterampilan untuk membuat tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah stimulus dari dalam dan dari luar diri seseorang untuk melakukan tindakan untuk mencapai suatu tujuan dalam sebuah organisasi.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan dalam menjalankan kewajiban tugasnya terdapat keperluan sarana dan prasarana untuk menjalankan tugasnya. Afandi (2018: 66) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan seorang pekerja yang bisa mempengaruhi diri untuk melaksanakan tugas tugasnya seperti suhu, kelembapan, *ventilasi*, pencahayaan, kebersihan tempat kerja dan alat alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja bisa dimaksud dengan perlengkapan alat perkakas, lingkungan sekitarnya seorang pekerja, tata cara kerja, selaku pengaruh kerjanya baik selaku perorangan ataupun selaku kelompok. Amirullah (2015:152) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dan faktor dinamis di sekitar seseorang bekerja.

Kinerja karyawan merupakan proses yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan yang didasarkan atas pengalaman, waktu, dan kesungguhan. Sutrisno (2016:172) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil proses kerja seorang karyawan yang didasarkan dari nilai-nilai kemampuan atau keahlian yang dimiliki serta aspek mutu, kuantitas, waktu dan saling kerja sama antar organisasi. Mangkunegara (2017:67) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan nya. Dari teori peneliti diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sesuatu proses penting yang telah dicapai oleh seorang karyawan dengan berbagai proses tahapan dan aspek yang telah dilalui untuk dicapai dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja serta kualitas diri karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang diterima.

Rerangka Konseptual



Gambar 2
Rerangka Konsptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan sifat yang harus dimiliki oleh seseorang agar memiliki prinsip kerja baik. Sinambela, P.L. (2018:335) mengatakan bahwa disiplin kerja bisa dijadikan sebagai alat komunikasi antara seorang pemimpin perusahaan dengan bawahannya. Komunikasi yang digunakan oleh pemimpin biasanya berupa arahan dan meminta karyawan agar mau menaati peraturan yang ada di perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian Aprillia, V. (2015) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Nelizulfa, A. (2018) mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Makmur Surabaya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki performa kinerja yang baik biasanya ada keinginan yang kuat untuk melakukan suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian Tusholihah, M. (2019) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Tamarindang, *et al.* (2017) mengatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Makmur Surabaya

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan. Lingkungan yang sehat dan adanya hubungan atasan dengan karyawan atau sesama rekan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam melaksanakan kegiatan didalam ruangan maupun diluar ruangan. Berdasarkan hasil penelitian dari Fadilah, M.H. (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Andriyani, N. (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Makmur Surabaya

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif yang menggunakan uji hipotesis untuk menarik kesimpulan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sumber Makmur Surabaya. Sugiyono (2017:8) menjelaskan bahwa jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positiveme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan metode penelitian ini.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari suatu objek atau subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan CV Sumber Makmur Surabaya. Dengan jumlah populasi sebanyak 50 karyawan CV Sumber Makmur Surabaya.

Sugiyono (2018 : 81) mengatakan bahwa sampel adalah beberapa bagian dari jumlah dan karakter yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan pendapat dari Arikunto (2019:104) mengatakan apabila jumlah populasinya kurang dari 100 responden, maka sampel diambil secara keseluruhan. Tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 responden diambil sampel 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Dari penjelasan diatas, karena penelitian ini jumlah populasinya kurang dari 100 responden, maka peneliti mengambil sampel 100% jumlah yang ada pada CV Sumber Makmur Surabaya sebanyak 50 karyawan responden. Sehingga peneliti memilih penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi yang disebut sebagai teknik sampling jenuh.

Sesuai dengan permasalahan yang dijelaskan, penelitian ini menggunakan jenis data subjek (*self report data*). Subject data (*self report data*) merupakan jenis data penelitian yang berupa sikap, pengalaman yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok yang menjadi subjek penelitian (responden). Subject data (*self report data*) dapat dilakukan secara lisan atau melalui ekspesi. Data subjek dapat disebut data primer karena data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian (responden).

Wardiyanta (dalam Sugiarto, 2017:87) mengatakan bahwa data primer adalah sebuah informasi yang didapatkan dari narasumber. Sumber data primer dapat diperoleh secara langsung dari perusahaan tanpa perantara melalui survey dan obeservasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner yang respondennya yaitu 50 karyawan CV Sumber Makmur Surabaya. Menurut Sugiyono (2019:147) angket atau kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dibuat dengan memberikan suatu daftar pertanyaan atau pernyataan untuk dijawab oleh responden. Jawaban responden dari pernyataan yang disajikan dalam kuisisioner diukur menggunakan skala likert.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Independen Disiplin Kerja (DK)

Merupakan suatu sifat atau sikap yang harus dimiliki oleh seseorang untuk selalu mematuhi peraturan dan ketetapan yang ada di lingkungan sekitar maupun lingkungan kerja CV Sumber Makmur Surabaya. Adapun indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:194).

Variabel Independen Motivasi (M)

Merupakan suatu sugesti yang muncul karena adanya dorongan yang diberikan oleh seorang pemimpin kepada karyawan CV Sumber Makmur Surabaya dalam melakukan suatu pekerjaan agar menjadi lebih baik dari sebelumnya. Motivasi dapat diartikan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hafidzi *et al.* (2019:52).

Variabel Independen Lingkungan Kerja (LK)

Merupakan suatu tempat yang terdapat segala aktivitas kerja karyawan CV Sumber Makmur Surabaya dan dilengkapi dengan berbagai fasilitas kerja yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas kerja. Terdapat segala peralatan yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat digunakan dalam mengerjakan tugas-tugas kerja yang telah diberikan kepada karyawan. Ada beberapa indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2016:26).

Variabel Dependen Kinerja Karyawan (KK)

Merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh suatu individu sehingga dapat mencapai kualitas dan kuantitas dalam melakukan tugasnya. Sandy (2015:11) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian yang di dapat oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:75).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner atau alat ukur peneliti. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Alat ukur yang digunakan dalam pengujian validitas suatu angket atau kuisisioner adalah angka kolerasi antara skor angket dengan skor keseluruhan responden terhadap informasi dalam kuisisioner. Apabila koefisien korelasi dinilai signifikan lebih kecil 5% maka menunjukkan bahwa pernyataan atau pertanyaan tersebut sesuai pembentukan indicator.

Uji Reliabilitas

Merupakan alat ukur yang dapat dipercaya dalam menilai kuisisioner yang merupakan indikator atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan realibel dan handal adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan alat bantu SPSS uji static *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,06$ Ghozali (2016:47).

Analisis Regresi Linear Berganda

Ini untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel independen disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif dan negative. Model regresi dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$KK = a + b_1DK + b_2M + b_3LK + e$$

Keterangan :

- K : Kinerja (variabel terikat)
 a : Konstan
 b₁ : Koefisien regresi DK
 b₂ : Koefisien regresi M
 b₃ : Koefisien regresi LK
 DK : Disiplin Kerja (variabel bebas)
 M : Motivasi (variabel bebas)
 LK : Lingkungan Kerja (variabel bebas)
 e : eror / nilai residu

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak Ghozali (2016:160). Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan salah satunya dengan menggunakan analisis *static one simple kolmogorov smirnov*. Normalitas tersebut dapat diketahui dari penyebaran titik data pada sumbu diagonal dari bentuk grafik normal. Apabila titik data menyebar pada sekitar garis diagonal serta mengikuti garis diagonalnya, jadi model regresi memenuhi tingkat normalitas. Bilamana titik data menyebar jauh pada garis diagonal serta tidak mengikuti arah garis, maka model regresi tidak memenuhi tingkat normalitas.

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk analisis linear berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independent yang akan diukur keeratannya melalui besaran korelasi (r). Ghozali (2016:105) menjelaskan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai VIF < 10, dan nilai *tolerance* > 0,10 maka model tersebut bebas dari korelasi antar variabel.

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Ghozali (2018:135) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi Rank Spearman antara masing - masing variabel bebas dengan variabel pengganggu. Apabila nilai probabilitas (sig) > dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Koefisien Determinasi berganda (R²)

Dijadikan sebagai alat ukur seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap perubahan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Nilai Koefisien Determinasi yaitu antara 0 sampai 1. Ghozali (2016:95) mengatakan bahwa koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Menurut Gujarati (dalam Ghozali, 2016:96) menyatakan jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R² negatif, maka nilai adjusted R² dianggap nol.

Uji F memiliki tujuan untuk menilai seberapa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga dapat diartikan model linear berganda dapat di uji secara layak atau tidak layak dalam penelitian tersebut. Ghozali (2016:96) mengatakan bahwa pada

dasarnya uji *statistic F* menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Ghozali (2016:97) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria: (1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. (2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner atau alat ukur peneliti. Pada tabel dibawah ini menunjukkan hasil uji validitas dari empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja dengan 50 data responden. Hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS 26.0. Seluruh item pertanyaan pada setiap indikator dari keseluruhan variabel yang meliputi variabel disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan yaitu sebesar 17 item dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan tersebut mempunyai nilai r hitung $> r$ tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel penelitian ini adalah lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdiri dari variabel disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja serta kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ adalah reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-2.673	2.473		-1.081	.285
	DK	.192	.092	.240	2.076	.043
	M	.515	.186	.365	2.775	.008
	LK	.374	.177	.278	2.112	.040

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 2 menjelaskan bahwa diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$KK = -2,673 + 0,192 DK + 0,515 M + 0,374 LK + e$$

Dari analisis regresi linear berganda dapat dinyatakan sebagai berikut : 1) Konstanta menunjukkan nilai sebesar -2,673 yang dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja = 0 atau tidak ada, sehingga kinerja karyawan akan memperoleh nilai -2,673. 2) Koefisien regresi variabel disiplin kerja 0,192. Variabel disiplin kerja menjelaskan bahwa mempunyai nilai koefisien signifikan atau positif yang bersifat searah, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan. 3) Koefisien regresi variabel motivasi 0,515. Variabel motivasi menjelaskan bahwa mempunyai nilai koefisien signifikan atau positif yang bersifat

searah, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan. 4) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja 0,374. Variabel lingkungan kerja menjelaskan bahwa mempunyai nilai koefisien signifikan atau positif yang bersifat searah, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74478498
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.065
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel 3 dapat dilihat bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Hasil tersebut sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan yaitu jika nilai *Asymp sig* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada tabel 15 berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas
Collinearity Statistics

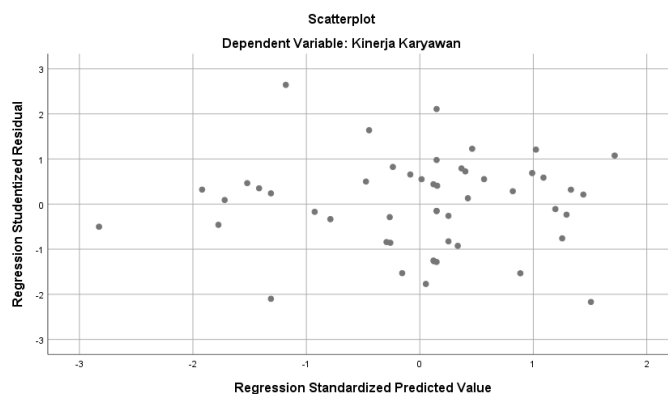
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja	0,711	1.296	Multikolinieritas
Motivasi	0,596	1.679	Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,595	1.681	Multikolinieritas

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel 4 menjelaskan bahwa penelitian ini memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 0,10 , sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel bebas terdiri dari disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel sehingga penelitian ini dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila hasil dari varian residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, namun jika hasil pengamatan berbeda maka disebut dengan heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh sebagai berikut :



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Grafik Scatterplot)

Dengan melihat grafik scatterplot diatas bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta data berupa titik - titik terlihat menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan didalam penelitian ini bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan dalam untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variable-variabel yang mempengaruhi antara lain disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja.

**Uji Kelayakan Model
Uji Koefisien Determinasi (R²)**

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.525	.494	1.801

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,525 atau sebesar 52,5%, hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja mampu berkontribusi sebesar 52,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya yaitu sebesar 47,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Statistik F

Tabel 6 Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.831	3	54.944	16.943	.000 ^b
	Residual	149.169	46	3.243		
	Total	314.000	49			

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel 6 menjelaskan bahwa hasil model layak untuk dilakukan penelitian karena mempunyai nilai F_{hitung} 16.943 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan tingkat signifikannya, maka variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja merupakan variabel penjelas terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penelitian ini layak untuk dilakukan dalam penelitian selanjutnya.

Uji t

Tabel 7
Hasil Uji t

Model	t	Sign.
Disiplin Kerja	2.076	0,043
Motivasi	2.775	0,008
Lingkungan Kerja	2.112	0,040

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil penelitian uji t yang tercantum pada tabel 7 memberikan pengertian sebagai berikut :

(a) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Sumber Makmur Surabaya. Hasil perhitungan tabel 7 pada variabel disiplin kerja memiliki nilai t sebesar 2,076 dengan nilai signifikansi $0,043 < 0,05$. Sehingga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. (b) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV Sumber Makmur Surabaya. Hasil perhitungan tabel 7 pada variabel motivasi memiliki nilai t sebesar 2,775 dengan nilai signifikan $0,008 < 0,05$. Sehingga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. (c) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Sumber Makmur Surabaya. Hasil perhitungan tabel 7 pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai t sebesar 2,112 dengan nilai signifikan $0,040 < 0,05$. Sehingga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Makmur Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$. Disiplin kerja mempunyai pengaruh besar untuk seseorang dalam mengembangkan dan melakukan penyesuaian diri dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tata tertib yang telah ditentukan. CV Sumber Makmur Surabaya memiliki disiplin kerja serta tanggung jawab yang tinggi, adanya tujuan serta kemampuan dalam bekerja serta memiliki pemimpin yang teladan, bijaksana dalam memberi sanksi hukuman secara adil tanpa membedakan antar karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara maksimal dan bertanggung jawab penuh pada CV Sumber Makmur Surabaya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Makmur Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan adanya nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Motivasi suatu tahapan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan dalam membantu suatu perusahaan mencapai tujuan. motivasi pada CV Sumber Makmur Surabaya mempunyai pengaruh yang baik bagi karyawan. Dapat dilihat dari perilaku, usaha pencapaian karyawan, serta kegigihan karyawan CV Sumber Makmur Surabaya dalam melakukan pekerjaan selalu antusias dalam menyalurkan kinerjanya, sehingga selalu tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Makmur Surabaya yang dibuktikan dengan adanya nilai signifikansi $0,040 < 0,05$. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan saat bekerja dengan adanya lingkungan yang baik serta fasilitas yang lengkap dapat

mempengaruhi kualitas dalam bekerja. Lingkungan kerja pada CV Sumber Makmur Surabaya memiliki fasilitas atau alat-alat perlengkapan kerja yang lengkap, kelembapan, ventilasi, pencahayaan yang baik, hubungan kerja antara atasan dengan karyawan, karyawan dengan karyawan berjalan dengan baik dan dapat melakukan kerja sama tim dengan nyaman tanpa ada persaingan diantara karyawan. Hubungan kerja yang baik dan nyaman membuat karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan tenang, aman dan tepat waktu, sehingga dapat membantu perusahaan lebih maju.

Simpulan

(1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Makmur Surabaya. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Makmur Surabaya. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Makmur Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan CV Sumber Makmur Surabaya. Maka peneliti mengemukakan beberapa saran, yaitu : (A) Saran Bagi Perusahaan. (1) Hasil penelitian yang dilakukan di CV Sumber Makmur Surabaya, karyawan disarankan untuk mempertahankan sikap disiplin kerja yang sudah dimiliki serta lebih di tingkatkan lagi agar saling melengkapi dan tidak merugikan antara sesama rekan kerja. Harus selalu menaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. (2) Hasil penelitian yang dilakukan di CV Sumber Makmur Surabaya, kepada sesama karyawan sudah seharusnya saling mendukung dan bekerja sama agar meningkatkan kinerja dalam mengembangkan perusahaan untuk mencapai tujuan. (3) Hasil penelitian yang dilakukan di CV Sumber Makmur Surabaya, sebaiknya meningkatkan lagi kenyamanan pada lingkungan kerja untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. (B) Saran Bagi Peneliti. (1) Bagi peneliti untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel-variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar menambah pengetahuan yang baru dan bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyani, N. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Aquavue Vision International Jakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*. Vol 15(1).
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing, Riau.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Sampel. Jakarta.
- Aprillia, V. D.S, 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plastindo di Kota Semarang.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Dhermawan, A. A. N. B. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol 6(2).
- Fadilah, M. H. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adhi Karya (PERSERO) Divisi Kontruksi V Kalimantan. Diploma thesis, Universitas Islam Kalimantan.
- Fahmi. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung.
- Faida, E.W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo

- Farida, U. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Umpo press. Ponorogo.
- George dan Jones. 2015. *Essentials of Contemporary Management*. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. (Cetakan ke VIII) Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hafidzi, H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol 4(1).
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Hartatik, P. I. 2018. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Suka Buku. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada. Depok.
- Liawandy, F. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT Nafal Tiara Abadi Pekanbaru. *Jom Fekon*. Vol 1(2).
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda. Bandung.
- Maslow, A. H. 2017. *Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah)*. Cantrik Pustaka. Yogyakarta.
- Rivai, V., dan E. J. Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Setiyanto, I. A. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akutansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol 5(1).
- Siagian. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi aksara. Jakarta.
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiarto, E. 2017. *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif : Skripsi dan Tesis*. Suaka Media. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Sukmadinata, N. S. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sunyoto, D. 2015. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika Aditama Anggota Ikapi. Bandung.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group. Jakarta.
- Suwondo, I. D dan E. M. Sutanto. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 17(2).
- Tamarindang. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 5(2).
- Tusholihah, M. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Equilibrium Manajemen*. Vol 5(2).
- Uhing, Y. 2019. Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. Vol 7(1).
- Ulfatin, N dan T. Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. PT Raja Garafindo Persada. Jakarta.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT Rineka Cipta. Jakarta.