

PENGARUH DISIPLIN KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SMK FARMASI SURABAYA

Salsabillah Rahmania Febriyanti

salsabillahrahmaniaf@gmail.com

Marsudi Lestariningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Human resource management is the main pillar for the development of the company, so that the goals are achieved and planned to get maximum results. Moreover, to achieve the company's goal it requires qualified employees' performance. Therefore, every employee must make changes so that the company can provide future developments with ideas and innovations in order to achieve a maximum goal; and avoids things that don't match the company's goals. This research aimed to find out and analyze the effect of work discipline, work environment, and work motivation on the employees' performance at SMK pharmaceutical Surabaya. The research was quantitative. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling, in which all employees at SMK pharmaceutical Surabaya were the sample. In line with that, there were 50 respondents as the sample. Additionally, the instrument of the data collection was questionnaires. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 29 version. The result concluded that work discipline, work environment, and work motivation had a significant effect on the employees' performance.

Keywords: *work discipline, work environment, work motivation, employees' performanc*

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia merupakan pilar utama untuk untuk perkembangan perusahaan agar tujuan yang dicapai dan direncanakan mendapatkan hasil yang maksimal. Dalam mencapai tujuan perusahaan harus membutuhkan kinerja karyawan yang berkualitas. Setiap karyawan harus memberikan perubahan untuk perusahaan agar dapat memberikan perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang dengan ide dan inovasi untuk tujuan yang maksimal bagi perusahaan agar tidak mengalami hal yang tidak sesuai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan SMK Farmasi Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan SMK Farmasi Surabaya. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, atau pengambilan sampel yang menggunakan seluruh karyawan SMK Farmasi Surabaya. Berdasarkan teknik sampling jenuh diperoleh 50 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan program aplikasi SPSS versi 29. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan pilar utama untuk perkembangan perusahaan agar tujuan yang dicapai dan direncanakan mendapatkan hasil yang maksimal. Dalam mencapai tujuan perusahaan harus membutuhkan kinerja karyawan yang berkualitas. Setiap karyawan harus memberikan perubahan untuk perusahaan agar dapat memberikan perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang dengan ide dan inovasi untuk tujuan yang maksimal bagi perusahaan agar tidak mengalami hal yang tidak sesuai tujuan perusahaan yang sudah dibentuk dari awal oleh perusahaan. Sebagai karyawan harus membuktikan bahwa bisa melakukan perubahan dan tanggung jawab bekerja yang sudah ditentukan sesuai posisi oleh perusahaan.

SMK Farmasi Surabaya merupakan sekolah kejuruan farmasi yang berlokasi di Jl. Kapasari No. 3-5 Surabaya. SMK Farmasi Surabaya menemukan adanya masalah utama yaitu kedisiplinan karyawan. Fenomena disiplin kerja di SMK Farmasi Surabaya terlihat dari banyaknya karyawan yang selalu terlambat masuk kantor dari waktu yang sudah dibuat oleh perusahaan. SMK Farmasi Surabaya menetapkan kebijakan jam masuk kerja kepada seluruh karyawan mulai dari hari senin-jumat pada pukul 07.00 wib, tetapi dari waktu yang sudah ditetapkan masih banyak karyawan yang tidak tepat waktu. Berikut data mengenai keterlambatan karyawan yang terjadi pada bulan Juni hingga Oktober 2022.

Kinerja karyawan Mangkunegara (2016:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2001: 193) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara keseluruhan yang dibuktikan dengan nyata. Tujuan kinerja karyawan untuk menilai kualitas yang dimiliki setiap karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap ketertiban terhadap peraturan perusahaan yang berlaku. Tujuan disiplin kerja sebagai bentuk kesadaran pada karyawan untuk tidak melakukan kesalahan dalam peraturan perusahaan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari *et al.*(2020) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Filiantoni *et al.*(2019) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya *gap research* mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan bentuk kenyamanan karyawan terhadap fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Tujuan Lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan kinerja karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari dan Aziz (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Tamara dan Hadi (2021) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya *gap research* mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang dimiliki setiap karyawan untuk kemajuan perusahaan. Tujuan motivasi kerja untuk menilai sikap karyawan karena setiap karyawan memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurolis dan Ayuanti (2022) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Listiyanto (2019) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya *gap research* mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dalam latar belakang maka dapat ditentukan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan SMK Farmasi Surabaya ? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan SMK Farmasi Surabaya ? (3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan SMK Farmasi Surabaya?. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah: (1) untuk menganalisis dan mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada SMK Farmasi Surabaya (2) untuk menganalisis dan mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan SMK Farmasi Surabaya (3) Untuk menganalisis dan mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan SMK Farmasi Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar (Salain *et al.*, 2022). Pengertian tentang kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik. Oleh karena itu diartikan kinerja guru sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan aktivitas pembelajarannya (Supardi., 2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan harus memiliki strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, Sikap, Mental, Pendidikan, Keterampilan. Indikator kinerja karyawan sebagai tolak ukur tingkat kinerja secara objektif dan akurat untuk mengevaluasi pegawai dan memberi kesempatan untuk karyawan. Memudahkan pengkajian kinerja karyawan, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:15) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja sebagai berikut, Kualitas Kerja (*Quality of Work*), Ketepatan Waktu (*Pomptness*), Inisiatif (*Initiative*), Kemampuan (*Capability*), dan Komunikasi (*Communication*).

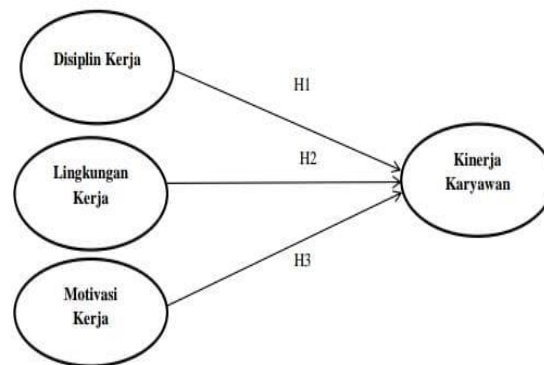
Disiplin kerja dapat diartikan sebagai alat yang digunakan oleh pimpinan guna mendorong karyawan supaya menunjukkan kesediaannya untuk mengubah perilaku dalam ketaatan terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Rivai 2006:223) Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh sikap karyawan menurut (Afandi 2018:20) yaitu, Kepemimpinan, Kompensasi, Penghargaan, Kemampuan. Indikator disiplin kerja sikap atau perilaku karyawan untuk menaati peraturan perusahaan dan menerima sanksi yang diberikan jika tidak menaati peraturan tersebut. Menurut Sutrisno (2009), terdapat empat indikator disiplin kerja yaitu, Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap peraturan perilaku pekerjaan, dan Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi dalam menjalankan tugasnya (Danang., 2015). Tujuan lingkungan kerja untuk memberikan kenyamanan dan fasilitas kepada karyawan dalam lingkungan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena rasa nyaman saat melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Menurut Sedarmayanti (2011) faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu, Penerangan, Temperatur (suhu), Sirkulasi udara, Kebisingan di tempat kerja. Indikator Lingkungan Kerja memastikan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif kepada karyawan. Menurut Afandi (2018:18) indikator lingkungan kerja adalah, Pencahayaan, Suhu udara, dan Keamanan.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang diberikan kepada seseorang untuk mengarahkan tenaga dan pikirannya untuk melakukan apa yang diinginkannya. Motivasi kerja adalah kondisi yang mempengaruhi perilaku untuk meningkatkan, mengarahkan, dan memelihara yang berhubungan lingkungan kerja (Ernest J. Mv Cormick). Faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja untuk memberikan motivasi kerja dalam diri seseorang tentunya dipengaruhi banyaknya faktor menurut Rivai (2009:838) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu, Kemungkinan untuk berkembang, Jenis pekerjaan, Apakah karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan. Indikator Motivasi Kerja yaitu, Membentuk keterampilan, Tanggung jawab, dan Kewajiban.

Rerangka Konseptual

Berikut pada Gambar 1 disajikan rerangka pemikiran penelitian yang memuat secara konseptual model dari penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti



Gambar 1
Rerangka Konseptual
Sumber: Penelitian Terdahulu

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sutriyanto (2012) dalam Rizal dan Pasigai (2017) disiplin merupakan tindakan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku diperusahaan. Oleh karena itu, karyawan termotivasi bahwa mereka melakukan tanggung jawab secara sadar karena disiplin merupakan kunci kesuksesan perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lestari Y. *et al* (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Filliantoni, B *et al* menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sedarmayanti dalam Fitrianda (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kualitas kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan komunikasi yang lancar antar karyawan akan memberikan hasil kinerja yang maksimal. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sari, P. F dan Aziz, N (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Tamara, I. I dan Hadi, H. K (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2007) motivasi kerja adalah kemauan untuk meningkatkan upaya yang signifikan menuju tujuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan individu. Karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kinerja yang diperlukan, tetapi efektivitas hasil yang dicapai bergantung pada motivasi mereka sendiri untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurolis, M. D dan Ayuanti, R. N (2022) menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Listiyanto, D (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:214) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mengutamakan eksperimentasi, teori dengan mengukur variabel, penelitian dengan angka, dan analisis data dengan metode statistika. Hubungan kausalitas dalam penelitian ini ialah pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan SMK Farmasi Surabaya. Populasi adalah bidang generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang menunjukkan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini yakni seluruh karyawan SMK Farmasi Surabaya yang berjumlah 50 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh. menurut Sugiyono (2017:61) sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Penentuan teknik sampling jenuh pada penelitian ini didasarkan pada jumlah populasi yang tidak lebih 100 responden, sehingga penulis menggunakan SMK Farmasi Surabaya 100% populasi yaitu sebanyak 50 responden. Dengan ini seluruh populasi sebagai unit riset disebut dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data primer, sebab data yang dipakai pada penelitian ini adalah sekelompok orang untuk menjadi responden (kuesioner). Responden yang akan dipakai pada penelitian ini yakni karyawan tetap SMK Farmasi Surabaya.

Data yang digunakan bersumber dari data primer, dan terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang biasa digunakan peneliti.

1. Pengumpulan data melalui kuesioner/angket

Sugiono (2017:142) mengatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efektif ketika peneliti mengetahui suatu pernyataan bersifat tertutup ataupun terbuka, sesuai dengan variabel yang akan diukur, dan dapat dibagikan langsung kepada responden. Data kuesioner diperoleh dari kuesioner yang diberi nilai skor. Agar membuktikan skor pilihan jawaban kuesioner memakai skala likert.

**Tabel 1 Instrument
Skala Likert**

Skala Likert	Kategori	Kode Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Netral	N
4	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS

Sumber : Sugiyono (2017:93)

2. Pengumpulan data melalui riset/observasi

Pengumpulan data penelitian yaitu pemantauan yang dilakukan penulis ditempat peneliti. Pemantauan dalam hal ini akan dipertimbangkan ditempat penelitian. Adakala data yang diperoleh dari penelitian ini akan digunakan oleh penulis untuk menulis gambaran umum tentang tempat penelitian.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini meliputi 3 variabel bebas yaitu: Disiplin Kerja (DK), Lingkungan Kerja (LK), dan Motivasi Kerja (MK). Sementara variabel terikat (dependen) pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (KK).

Definisi Operasional Variabel

Disiplin kerja merupakan sebagai suatu sikap atau perilaku seseorang yang menunjukkan, ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban terhadap peraturan perusahaan SMK Farmasi Surabaya dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini bisa diukur melalui indikator-indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2009) yaitu, Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan waktu, Taat terhadap perilaku pekerjaan, dan Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melakukan tugas yang diberikan Nitisemito (2002). Hal ini bisa diukur melalui indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:18) yaitu, Pencahayaan, Suhu udara, dan Keamanan.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang mendorong seseorang memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, dapat dipahami bahwa mencapai tujuan perusahaan berarti mencapai individu dari karyawan yang bersangkutan (Siagan, 2002). Hal ini bisa diukur melalui indikator-indikator motivasi kerja menurut Sondang P. Siagian (2008:138) yaitu, Membentuk keterampilan, Tanggung jawab, dan Kewajiban.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi secara kualitatif dan kuantitatif sesuai wewenang, tugas, dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan SMK Farmasi Surabaya. Hal ini bisa diukur melalui indikator-indikator kinerja karyawan Sedarmayanti (2001:15) yaitu, Kualitas kerja, Ketepatan waktu, Inisiatif, Kemampuan, Komunikasi.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Uji validitas adalah uji yang digunakan sebagai alat untuk mengukur penelitian antara data yang dikelompokkan peneliti untuk mencari dan mengukur valid atau tidaknya pertanyaan yang terdapat pada kuesioner yang dibuat peneliti (Sugiyono, 2016:177). Instrumen dinyatakan valid apabila 'hitung' tabel untuk degree of freedom (df) = -2. Taraf signifikan yakni <5% (level of signifance) yang artinya pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuesioner valid sebagai indikator.

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa baik hasil pengukuran atau digunakan beberapa kali untuk melakukan pengukuran pada objek yang sama dan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2016:18). Pengujian ini digunakan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab isi pertanyaan dari kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan bersama dalam setiap pertanyaan sebagai berikut: (a) Bila nilai cronbach Alpha > 0,70 maka dapat dinyatakan reliabel; (b) Bila nilai cronbach Alpha < 0,70 maka dapat dinyatakan tidak reliabel. Menurut Ghazali (2011:19) analisis deskriptif menjelaskan data untuk menjadi sebuah informasi dan mudah dipahami. Dalam penelitian ini variabel-variabel penelitian yang diamati tentang variabel bebas (independen) yakni disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, serta variabel terikat (dependen) yakni kinerja karyawan.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi bagaimana (naik turunnya) variabel terikat (dependen) ketika dua atau lebih variabel bebas (independen) sebagai prediator dimanipulasi (dinaikan turunnya nilai). Persamaan regresi linier berganda yang dipastikan ialah sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 (DK) + \beta_2 (LK) + \beta_3 (MK) + e$$

Keterangan:

KK	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
$\beta_1\beta_2\beta_3$	= koefisien regresi dari disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja
DK	= Disiplin Kerja
LK	= Lingkungan Kerja
MK	= Motivasi Kerja

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang digunakan dalam penelitian. Untuk perbandingan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan sebagai berikut: (a) Apabila nilai signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga bisa dinyatakan bahwa model persamaan regresi dikatakan layak digunakan dalam penelitian; (b) Apabila nilai signifikan $\geq 0,05$ maka H_0 diterima, sehingga bisa dinyatakan bahwa model persamaan regresi dikatakan tidak layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2) Menurut Ghozali (2016:95) koefisien determinasi merupakan diantara nol dan satu. Koefisien determinasi dalam penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh kinerja karyawan. Kriteria koefisiensi determinasi yaitu: (a) Apabila nilai (R^2) mendekati 0, maka pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dinyatakan lemah; (b) Apabila nilai (R^2) mendekati 1, maka pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dinyatakan kuat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas adalah untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak dalam model regresi. . Asumsi ini ditandai dengan nilai eror yang berdistribusi normal. Kriteria normalitas data, yaitu: (a) Apabila data menyebar di area sekitar garis diagonal lalu menuruti diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pada distribusi normal, maka dapat dinyatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas; (b) Apabila data menyebar jauh dari arah garis diagonal serta tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka bisa dinyatakan model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan ada atau tidak korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila terjadi korelasi maka terdapat problem multikolinearitas. Jika memiliki multikolinearitas salah satu variabel bebas (independen) akan baiknya dikeluarkan dari model. Kriteria uji multikolinearitas yaitu nilai *tolerance* $\geq 0,01$ dan nilai VIF < 10 maka dinyatakan tidak terjadi kasus multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas, persamaan regresi dibuat dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas lalu menentukan nilai *absolute residual*, dan meregresikan nilai *absolute residual* diperoleh sebagai variabel terikat (dependen) dan dilakukan regresi dari variabel bebas (independen). Apabila nilai koefisien korelasi antar variabel bebas (independen) dengan nilai *absolute residual* terdapat signifikan maka terdapat heteroskedastisitas. Apabila *variance* dan *residual* dari pengamatan lain ke pengamatan lainnya maka dinyatakan homoskedastisitas, sebaliknya jika pengamatan lainnya berbeda maka dinyatakan heteroskedastisitas ataupun tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode mendeteksi ada atau tidak adanya heteroskedastisitas menurut Ghozali (2016:137) yaitu dengan melihat ada atau tidak pola tertentu pada grafik *scatterplot* yang ada diantara SRIED dan ZPRED yang mana sumbu Y ialah Y yang telah diketahui, dan sumbu X ialah sumbu *residual* (Y diketahui - Y sesungguhnya).

Uji Hipotesis (Uji t) menurut Sugiyono (2017:63) merupakan cara pemahaman seberapa jauh pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dengan memperlakukan variabel lainnya konstan. Pengujian ini dilaksanakan untuk melihat pengaruh langsung masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini tingkat yang digunakan yakni $\alpha = 0,05$ (5%) pada taraf signifikan. Adapun mengenai keputusan diterima atau tidak diterima yaitu: (a) Apabila nilai signifikan pada uji $t \leq 0,05$ maka H_0 tidak diterima H_1 diterima. Sehingga bisa disimpulkan DK, LK, dan MK berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (b) Apabila nilai signifikan pada uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 tidak diterima. Sehingga bisa disimpulkan DK, LK, dan MK berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji validitas di dalam penelitian ini menggunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total yang merupakan penjumlahan dari setiap skor. Hasil uji validitas diketahui bahwa semua pernyataan variabel yang terdiri dari disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan berjumlah 19 item, memiliki r hitung $> r$ tabel dan sesuai dengan kruskal yang ditentukan, yang berarti semua item dapat digunakan untuk penelitian.

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan yang telah diberikan dalam bentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan baik atau reliabel ketika jawaban responden terhadap pernyataan stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach Alpha (α) yakni $> 0,70$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan diperoleh data yang konsisten. Dimana ketika pernyataan tersebut dinyatakan kembali maka dapat memperoleh hasil atas jawaban yang sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh terhadap variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja) dengan dibantu program SPSS 29.0 seperti yang ditampilkan dalam tabel 2, yaitu:

Tabel 2
Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2,721	2,769		0,983	0,331
	DK	0,415	0,146	0,356	2,838	0,007
	LK	0,348	0,170	0,227	2,048	0,046
	MK	0,555	0,207	0,331	2,681	0,010

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari hasil tabel 2 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah :

$$KK = 2,721 + 0,415 DK + 0,348 LK + 0,555 MK + e$$

Hasil persamaan linear berganda tersebut memberikan pengertian bahwa: (a) Nilai konstanta yakni sebesar 2,721 yang berarti variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja) memperoleh hasil yang sama atau nol, yang berarti nilai konstanta variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 2,721; (b) Nilai koefisien (H_1) pada variabel independen (disiplin kerja) sebesar 0,415 yang artinya adanya hubungan searah (positif) antara variabel dependen (kinerja karyawan). Hal ini dapat dikatakan variabel disiplin kerja

memiliki nilai yang tinggi dan berpengaruh pada variabel kinerja karyawan;(c) Nilai koefisien (H_2) untuk variabel independen (lingkungan kerja) memperoleh hasil sebesar 0,348 yang berarti adanya hubungan positif terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hal ini dapat dikatakan variabel lingkungan kerja (independen) memiliki nilai yang tinggi dan berpengaruh pada variabel kinerja karyawan (dependen);(d) Nilai koefisien (H_3) pada variabel independen (motivasi kerja) sebesar 0,555 yang artinya memiliki hubungan positif terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hal ini dapat dikatakan variabel motivasi kerja memiliki nilai yang tinggi dan berpengaruh pada variabel kinerja karyawan.

Uji Kelayakan Model

Uji F dilakukan untuk melihat kelayakan model regresi penelitian ini dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel 3:

Tabel 3
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.070	3	31.023	31.023	31.023
	Residual	82.550	46	1.795		
	Total	175.620	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : data primer diolah, 2023

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa uji F memperoleh nilai sebesar 17,287 dan hasil nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka dikatakan bahwa penelitian ini layak untuk dilakukan penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan hasil presentase variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) yang terlihat dalam tabel 3 :

Tabel 4
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.499	1.340

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

Sumber: data primer diolah, 2023

Hasil pada tabel 4 diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,530. Hal ini dinyatakan bahwa variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), karena hasil nilai *R Square* yakni 0,530 atau sebesar 53% yang dikatakan mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (dependen) melalui variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja (independen) sedangkan sisanya 47% ($100\% - 53\%$) untuk menjelaskan variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Dengan Pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* melalui program SPSS diperoleh hasil :

Tabel 5
Hasil Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	6E-07
	Std. Deviation	1.29795682
	Most Extreme Differences	
	Absolute	0,090
	Positive	0,049
	Negative	-0,090
Test Statistic		0,090
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

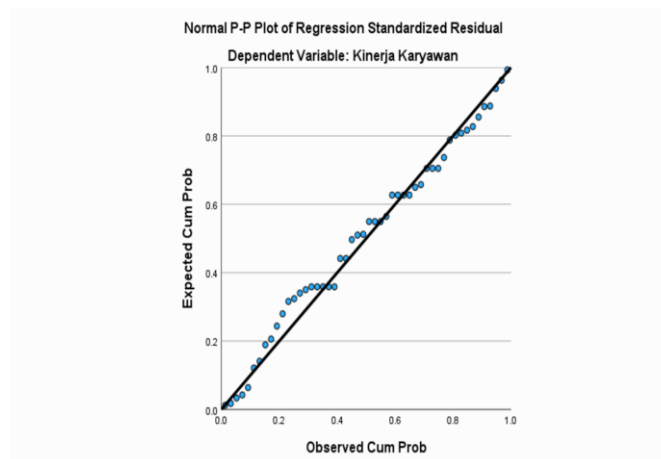
d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : data primer diolah, 2023

b. Uji Normalitas Dengan Pendekatan Grafik

Pendekatan grafik digunakan untuk melihat hasil nilai normalitas dengan grafik *P-P Plot of Regression Standardized Residual*, dengan mengikuti garis diagonal antara nol dengan pertemuan sumbu X dan Y.



Gambar 2

Grafik Uji Normalitas Data

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan gambar 2 dapat menunjukkan titik – titik yang menyebar digaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal pada hasil uji normalitas, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui model regresi pada variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 6 :

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas
Collinearity Statistic

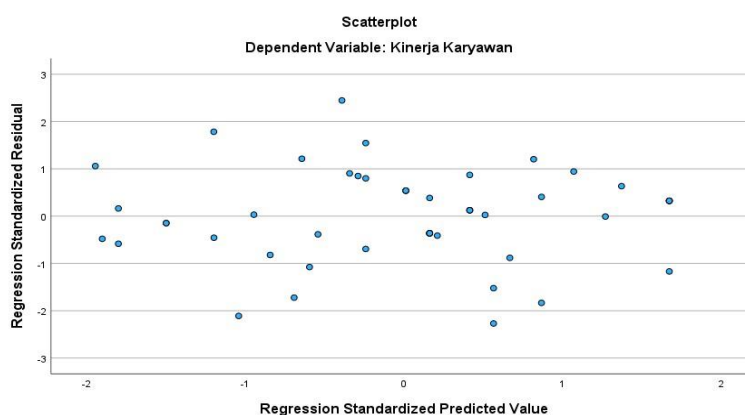
Model	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0,649	1,541
Lingkungan Kerja	0,834	1,199
Motivasi Kerja	0,672	1,488

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah, 2023

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja) memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka hasil ini dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot
Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan gambar 3 menunjukkan bahwa adanya titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol terhadap sumbu Y variabel dependen (kinerja karyawan) serta penyebaran titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, maka hasil uji heteroskedastisitas layak digunakan untuk membuktikan variabel dependen (kinerja karyawan) melalui variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja).

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 7 :

Tabel 7
Hasil Uji t

Variabel	T	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja→Kinerja Karyawan	2,838	0,007	Signifikan
Lingkungan Kerja→Kinerja Karyawan	2,048	0,046	Signifikan
Motivasi Kerja→Kinerja Karyawan	2,681	0,010	Signifikan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 7 maka hasil yang diperoleh yaitu; (a) Pengaruh variabel independen (disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) memperoleh hasil t sebesar 2,838 dengan nilai signifikansi sebesar $0,007 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan; (b) Pengaruh variabel independen (lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) memperoleh hasil t sebesar 2,048 dengan nilai signifikansi

sebesar $0,046 \leq 0,05$, hal ini dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (c) Pengaruh variabel independen (motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) memperoleh hasil t sebesar 2,681 dengan nilai signifikansi $0,010 \leq 0,05$. Yang artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,007 yang artinya berpengaruh signifikan. Hal ini disiplin kerja menunjukkan bahwa karyawan SMK Farmasi Surabaya mematuhi peraturan organisasi, seperti menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku, selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, tidak pernah mengabaikan pekerjaan tanpa alasan, dan selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditentukan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari, *y et al.*, (2020), Silalah N dan Bangun W (2020) mengemukakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,046 yang artinya berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dikarenakan karyawan SMK Farmasi Surabaya merasakan kenyamanan dalam faktor karena didukung suhu udara yang baik di dalam ruang kerja, kebersihan ruang kerja yang sangat baik, penerangan ruang kerja yang terpenuhi, dan tidak ada pimpinan dan karyawan yang saling merendahkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari, P. F dan Aziz, N (2019), Cahya, A.D *et al.*, (2021) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,010 yang artinya berpengaruh signifikan. Hal ini motivasi kerja dapat dikatakan signifikan karena karyawan SMK Farmasi Surabaya memiliki interaksi komunikasi yang baik sesama karyawan dan pimpinan, memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan dengan baik, bertanggung jawab pada pekerjaannya, dan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tamara, I.I dan Hadi, H.K (2021), Nurolis, M.D dan Ayuanti, R.N (2022), Sulistyowati, D dan Lestariningsih, M (2017) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

(1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Farmasi Surabaya, Hal ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja karyawan tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan; (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Farmasi Surabaya, hal ini menunjukkan lingkungan kerja mempengaruhi sarana dan prasarana dan hubungan yang baik antar sesama karyawan dan pimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan; (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Farmasi Surabaya, Hal

ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi meningkatkan kualitas karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

(1) SMK Farmasi Surabaya sebaiknya mempertahankan ruang komunikasi kepada semua guru dan karyawan, dan memperhatikan kenyamanan bagi seluruh guru dan karyawan, memberikan rasa menghargai dalam memberikan keputusan yang diberikan sehingga dampak yang diberikan membuat kinerja yang baik bagi dan menguntungkan bagi sekolah; (2) SMK Farmasi Surabaya sebaiknya Menerapkan peraturan jam kerja dengan baik dan efisien sehingga karyawan dan guru tidak membuang waktu untuk mengembangkan ilmu kepada para siswa dan siswi. (3) Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan menambah variabel-variabel seperti komunikasi, kepemimpinan, atau stress kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Medis. Yogyakarta.
- Cahya, D, N.T. Ratnasari, Y.P. Putra. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Stres Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal Bingkai Ekonomi* Vol 6(20):71-83.
- Filliantoni, et al. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Edunomika* Vol 3(1).
- Kartika, B.R.H. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Karya Ilmiah*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya.
- Lestari, Y.F.M dan N. Norisanti 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank OCBC NISP Cabang Cibadak Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*3(3).
- Listiyanto, D. 2021. Pengaruh Motivasi kerja Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*. Vol 5(1).
- Mangkunegara . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nurolis, M.D dan R.N. Ayuanti. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi* Vol 1(3):117-132.
- Ratna et al. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisiplin* Vol 1(3).
- Sari, F.P dan N. Aziz. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Karya Ilmiah*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP". Padang.
- Salain et al. Pengaruh Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dewantara* Edisi Vol. 6 No. 1 (2022): 12-22.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, kinerja, Dan Produktivitas Kerja*.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Cetakan Pertama. Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Edisi Cetakan kelima. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Cetakan Ke Satu. Kencana Prenanda Media Group. Jakarta.
- Silalahi, N dan W. Bangun. 2020. Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Marantha* Vol 19(2): 115-126.
- Supardi, 2013. *Kinerja Guru*. Edisi Cetakan Ke Satu. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

- Sulistyowati, D dan M. Lestariningsih. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol 6(12).
- Tamara, I.I dan H.K. Hadi. 2021. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol 9(3).
- Yusuf, M. 2020. Kepemimpinan Lingkungan Kerja Motivasi Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan* Vol 7(1).