

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UPT PENGAWASAN DAN SERTIFIKASI PANGAN DAN HORTIKULTURA JATIM

Bagas Abdillah Akbar Setianto

akbar.abdillah1205@gmail.com

Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to determine and analyze the effect of work discipline, motivation, and work environment on the employees' performance at UPT of the Food and Horticulture Seed Supervision and Certification Unit in East Java province. The research was quantitative. Moreover, the population was 88 employees at UPT of the Food and Horticulture Seed Supervision and Certification Unit. The data collection technique used saturated sampling. The instrument in the data collection technique was a questionnaire with a Likert scale. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26 versions. The result showed that work discipline positively and significantly affected the employees' performance at the Food and Horticulture Seed Supervision and Certification Unit in East Java province. Likewise, motivation positively and significantly affected the employees' performance at the Food and Horticulture Seed Supervision and Certification Unit in East Java province. Similarly, the work environment positively and significantly affected the employees' performance at the Food and Horticulture Seed Supervision and Certification Unit in East Java province.

Keywords: work discipline, motivasi, work environment, employees' performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UPT Pengawasan Dan Sertifikasi Pangan Dan Hortikultura Jatim. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini menggunakan obyek pada karyawan UPT Pengawasan dan Sertifikasi Pangan dan Hortikultura Jatim Surabaya sebanyak 88 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner menggunakan skala likert. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur.

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

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah modal yang paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan bukan hanya pada teknologi dan ketersediaan dana saja, melainkan faktor manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting, tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena setiap bawahan atau karyawan sangat mempengaruhi kinerja setiap perusahaan, sehingga perusahaan harus dapat bekerja secara maksimal. Marwansyah (2015:3) sumber daya manusia dalam suatu

organisasi dapat dicapai melalui fungsi perencanaan sumber daya manusia dengan cara mencari tenaga kerja yang berkualitas dengan melakukan rekrutmen dan seleksi, pengembangan, perencanaan, Kesehatan dan bidang kepentingan profesioanal. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi sangat krusial untuk kemajuan suatu perusahaan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia untuk mengatur ketenagakerjaan dan mencapai visi dan misi perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu konsep dalam perusahaan untuk menuntut karyawan agar bersikap teratur. Siswanto (2013:291), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan perusahaan, baik yang tercatat secara tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang benar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Dengan demikian, disiplin yang baik akan tumbuh dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang baik menunjukkan seberapa besar tanggung jawab yang dimiliki seseorang atas tanggung jawab yang diberikan kepadanya hal ini mendorong semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Motivasi adalah keinginan-keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu untuk melaksanakan kegiatannya dengan keiklasan, keceriaan dan sungguh-sungguh, sehingga hasil dari kegiatan yang dilakukan akan memberikan hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018:23). Cara berfikir karyawan yang memiliki sikap positif terhadap situasi kerja mereka ini pada halnya yaitu meningkatkan motivasi untuk tampil performa terbaiknya, sehingga terjadinya motivasi ini untuk mendapatkan sesuatu atau keinginan tersebut. Karyawan yang mempunyai motivasi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Nitisemito, 2012:74). Faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja Dimana pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sutrisno (2018:118) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua fasilitas dan sarana kerja di sekitar karyawan yang tengah melaksanakan tugasnya, yang dapat mempengaruhi pekerjaan seperti fasilitas dan peralatan kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan juga hubungan kerja di lingkungan tersebut. Memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan tingkat konsentrasi karyawan selama bekerja dan menciptakan rasa aman yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara optimal. Sedarmayanti (2017:27) menekankan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor pencahayaan, warna, sirkulasi udara, kebersihan lingkungan, keamanan, dan tata letak ruang. Oleh karena itu, iklim dapat dilihat sebagai karakter suatu organisasi dari sudut pandang anggotanya dan oleh karena itu bukanlah iklim yang sebenarnya, melainkan persepsi dan pengamatan karyawan terhadap situasi organisasi selama periode waktu tertentu.

Kinerja adalah hasil atau pencapaian kerja dalam standar perusahaan yang ditentukan dalam melaksanakan tugasnya dalam waktu atau periode tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah bentuk dari hasil aktivitas kinerja karyawan atau tugasnya yang membuahkan hasilnya kinerja perusahaan. Oktavia (2021:50) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan sasaran kerja dapat diselesaikan tepat waktu atau dalam kerangka waktu yang sudah ditentukan, sehingga tujuan organisasi akan tercapai sesuai moral maupun etika. Hasil kinerja karyawan bisa meningkat maupun menurun sesuai hasil yang diperoleh karyawan. Jika hasil

menurun maka ada kinerja yang harus ditingkatkan. Jika sebaliknya kinerja meningkat akan membuahkan hasil yang maksimal dan menguntungkan Perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena kinerja karyawan adalah faktor penentu keberhasilan Perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, karena jika lingkungan kerja baik dan nyaman akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Jawa Timur adalah sebuah lembaga pemerintah yang bertugas untuk menguji kualitas benih: Memastikan benih yang beredar di pasaran memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan. Menerbitkan sertifikat benih: Memberikan sertifikat kepada produsen benih yang produknya telah memenuhi persyaratan. Mengawasi peredaran benih: Melakukan pengawasan terhadap peredaran benih untuk mencegah peredaran benih yang tidak sesuai dengan ketentuan. Memberikan informasi tentang benih: Menyediakan informasi terkait benih kepada petani, produsen, dan masyarakat umum.

Pada aspek lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan dan motivasi kerja pada karyawan tersebut. Lingkungan kerja yang baik akan memuaskan karyawan dan akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh dengan tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya, bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan akan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang terang, tenang akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan dan akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Faktor yang menjadi fenomena lingkungan kerja meliputi beberapa hal dimulai dengan penerangan/cahaya di tempat kerja, pewarnaan ditempat kerja, kebersihan di tempat kerja, pertukaran udara di tempat kerja, dan keamanan tempat kerja.

Motivasi karyawan merupakan faktor kunci yang dapat meningkatkan kinerja mereka. UPT Pengawasan dan Sertifikasi Pangan dan Hortikultura Jatim perlu mengidentifikasi faktor-faktor motivasi kerja, seperti pengakuan, penghargaan, peluang pengembangan, dan memberikan insentif yang relevan kepada karyawan yang mencapai hasil yang baik dalam melayani pengunjung atau pelanggan. Perusahaan perlu mengembangkan lingkungan kerja yang positif supaya karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Dengan perusahaan menciptakan lingkungan yang produktif, memotivasi, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan dengan baik. UPT Pengawasan dan Sertifikasi Pangan dan Hortikultura Jatim untuk tetap melakukan pengawasan terhadap karyawan agar tetap termotivasi dalam bekerja agar kinerja karyawan terus meningkat. Dengan kinerja karyawan yang baik akan menimbulkan hasil yang baik pula sehingga dapat menjaga citra baik perusahaan pada UPT Pengawasan Dan Sertifikasi Pangan Dan Hortikultura Jatim

Berdasarkan penelitian Rosalina *et al.* (2023) dan Hutabarat *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Rofianto dan Wibowo (2024) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) dan Rahmah *et al.* (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda dihasilkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Hidayat (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Aprisa (2023) serta Nurhaliza dan Winarno (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Sondakh *et al.* (2023) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh sebuah organisasi selama periode tertentu, dengan acuan pada berbagai standar seperti biaya historis, akuntabilitas, atau proyeksi, dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi, pertanggungjawaban, atau akuntabilitas manajemen. Hal ini bertujuan untuk memotivasi karyawan individu agar mencapai tujuan organisasi dan mematuhi standar perilaku. Oleh karena itu, penilaian kinerja diperlukan untuk mencapai hasil yang diharapkan oleh organisasi dan mengarahkan perilaku. Amirullah (2015:231), kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha individu yang berhasil dicapai melalui kemampuan dan tindakan yang dilakukan dalam situasi tertentu. Menurut Kasmir (2016:182), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan pada suatu periode tertentu.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu konsep dalam perusahaan untuk menuntut karyawan agar bersikap teratur. Siswanto (2013:291), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan perusahaan, baik yang tercatat secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Selain itu, individu yang memiliki disiplin kerja dianggap mampu menjalankan peraturan-peraturan tersebut tanpa menolak serta bersedia menerima sanksi jika terjadi pelanggaran terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, Rivai (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi kepada karyawan agar perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang dalam memenuhi segala peraturan yang ada di dalam perusahaan.

Motivasi

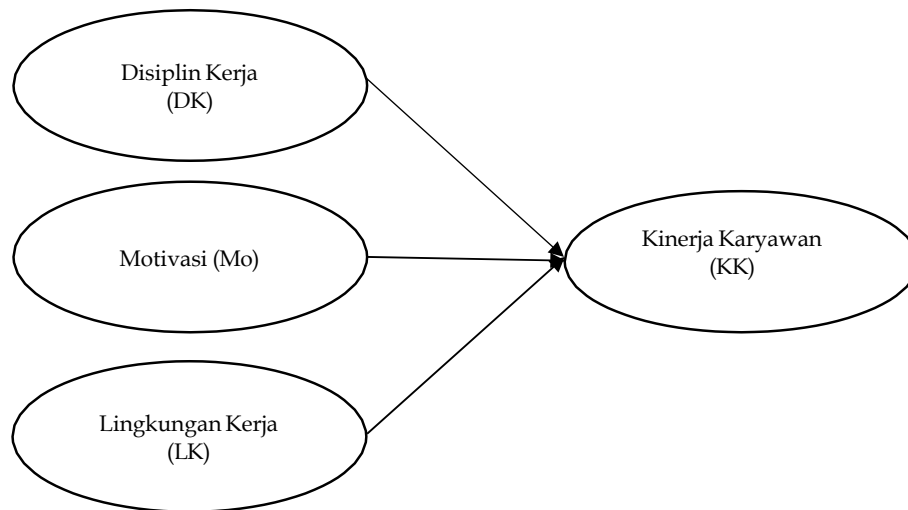
Motivasi merupakan komponen yang sangat penting dalam mendorong karyawan agar dapat menjalankan apa yang diinginkan perusahaan. Mangkunegara (2013:68), motivasi adalah kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Winardi (2016:6) juga menjelaskan bahwa motivasi adalah faktor yang membuat seseorang terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu. Sedangkan Priansa (2014:201) menyebutkan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan akan lebih baik dan penyelesaian tugas menjadi lebih cepat jika motivasi kerja tinggi. Motivasi muncul karena memiliki tujuan yang harus dicapai sehingga motivasi dapat menimbulkan aktifitas yang harus dilakukan demi mendukung tujuan tersebut.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap pelaksanaan tugas dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis, seperti suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, sistem manajerial, fasilitas kerja, kebersihan, keamanan, serta kondisi tempat kerja secara umum. Menurut Alex (2016:135) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang di sekitar tempat kerja dan yang memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedamaryanti (2016:56) mengemukakan bahwa suatu tempat yang

terdapat sebuah kelompok yang dimana terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan atau organisasi.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja dan kinerja karyawan. Rivai (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi kepada karyawan agar perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang dalam memenuhi segala peraturan yang ada di dalam perusahaan. Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja mengacu pada kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin yang baik membantu menciptakan lingkungan kerja yang tertib, efisien, dan teratur, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan apabila karyawan yang tidak disiplin atau pada saat aturan dan peraturan diabaikan atau sering dilanggar di dalam perusahaan. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosalina *et al.* (2023) dan Hutabarat *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Rofianto dan Wibowo (2024) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah komponen yang sangat penting untuk mendorong karyawan untuk melakukan apa yang dilakukan perusahaan. Motivasi, Mangkunegara (2013:68), adalah kondisi yang mendorong karyawan untuk mengejar tujuan perusahaan. Motivasi seseorang pasti berbeda. Motivasi adalah faktor yang membuat seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, Winardi (2016:6). Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks organisasi, motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi sikap, tindakan, dan semangat kerja seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif karena mereka merasa

terdorong untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Motivasi membuat karyawan bersemangat dan bekerja lebih keras untuk mencapai target organisasi. Karyawan yang termotivasi memiliki komitmen lebih tinggi untuk membantu organisasi mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Mereka memiliki kesadaran bahwa pekerjaan mereka berdampak pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Motivasi dapat membuat karyawan lebih peduli, produktif, kreatif terhadap kinerja tim dan berupaya mencapai target bersama. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) dan Rahmah *et al* (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda dihasilkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Hidayat (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan oleh karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang juga akan semakin meningkat. Sutrisno (2018:118), keberhasilan pelaksanaan kegiatan karyawan dapat diindikasikan oleh kondisi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja ini mencakup seluruh fasilitas dan infrastruktur di sekitar karyawan yang sedang bekerja, yang dapat memengaruhi jalannya pekerjaan, termasuk fasilitas dan peralatan kerja, tingkat kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan juga hubungan antar pekerja di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan untuk karyawan sehingga perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, pelaksanaan pekerjaan di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula. Sehingga kondisi lingkungan kerja mencakup antara lain suasana kerja dan lingkungan tempat kerja. Jika kondisi tersebut kurang baik maka akan menimbulkan lingkungan yang kurang menyenangkan sehingga mengakibatkan rasa kejenuhan dan kelelahan sering terjadi yang lebih lanjut dapat mengakibatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan akan menurun dan hal ini dapat menghambat usaha ataupun rencana yang telah ditentukan perusahaan pada sebelumnya. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprisa (2023) serta Nurhaliza dan Winarno (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Sondakh *et al.* (2023) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. H₃: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang merupakan metode penelitian yang meneliti masalah-masalah yang bersifat fakta di lokasi kejadian atau pada populasi yang relevan. Sugiyono (2014:13), data kuantitatif berlandaskan positivisme (data konkret), di mana data penelitian berupa angka-angka yang diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan terkait dengan masalah penelitian untuk menghasilkan kesimpulan. Menurut Sugiyono (2014:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian akan ditarik kesimpulannya penempatan obyek ini sangat penting karena obyek bisa digunakan untuk mengambil data dan menguji hipotesis dapat dikembangkan oleh peneliti berdasarkan seluruh populasi yang diamati. Populasi dalam penelitian ini menggunakan obyek pada karyawan UPT Pengawasan dan Sertifikasi Pangan dan Hortikultura Jatim Surabaya sebanyak 88 orang

Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2014:81) sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Sebagai hasilnya, jumlah responden yang akan terlibat dalam penelitian ini mencapai 88 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisioner. Sugiyono (2014:132), kuisioner merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan pemberian seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk mengumpulkan informasi dan fakta pendukung dari lapangan dalam rangka penelitian. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data subjek (self-report data) yang merupakan data yang diteliti berkaitan dengan subjek yang berupa opini, sikap, pengalaman dan karakteristik dari responden UPT Pengawasan dan Sertifikasi Pangan Dan Hortikultura Jatim. Sumber data dalam penelitian ini bersifat data primer, karena data diperoleh secara langsung dari UPT Pengawasan dan Sertifikasi Pangan dan Hortikultura Jatim. Data ini diperoleh baik secara terstruktur maupun bebas menggunakan kuesioner yang berkaitan dengan disiplin kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini berasal dari UPT Pengawasan dan Sertifikasi Pangan dan Hortikultura Jatim dengan responden 88 orang.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan UPT Pengawasan dan Sertifikasi Pangan dan Holtikultura Jatim dalam mencapai tujuan perusahaan baik dari kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:75), sebagai berikut: (a). kualitas kerja, (b). kuantitas kerja, (c). tanggung jawab, (d). kerja sama, (e). inisiatif.

Disiplin Kerja (DK)

Disiplin kerja adalah suatu konsep dalam perusahaan untuk menuntut karyawan agar bersikap teratur pada UPT Pengawasan dan Sertifikasi Pangan dan Holtikultura Jatim. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan perusahaan, baik yang tercatat secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Terdapat beberapa indikator disiplin kerja dari Rivai (2011:771), sebagai berikut: Kehadiran, (b). ketaatan pada peraturan kerja, (c). ketaatan pada standar kerja, (c). tingkat kewaspadaan tinggi, dan (d). etika bekerja.

Motivasi (Mo)

Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang dapat meningkatkan semangat dalam bekerja pada UPT Pengawasan dan Sertifikasi Pangan dan Holtikultura Jatim serta dedikasi dalam pekerjaan guna mencapai kesuksesan bersama dalam sebuah perusahaan. Adapun beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi yaitu yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2016:233) yaitu sebagai berikut: (a). gaji, (b). Supervisi, (c). hubungan kerja, (d). pengakuan atau penghargaan, (e). keberhasilan.

Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang di sekitar tempat kerja yang ada di UPT Pengawasan dan Sertifikasi Pangan dan Holtikultura Jatim baik fisik maupun non-fisik yang

memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun beberapa indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2016:26), diantaranya yaitu: (a). fasilitas, hubungan kerja, (c). kebisingan, (d). kelembapan udara.

Teknik Analisis Data

teknik analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengevaluasi data dan menyelesaikan permasalahan dalam pengujian hipotesis. Agar hasil penelitian sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai, proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Dalam penelitian ini, metode regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Ghozali (2016:42), uji validitas adalah alat ukur untuk menentukan apakah suatu kuesioner valid atau tidak valid. Suatu kuesioner dianggap valid jika mampu mengukur dengan benar konsep atau variabel yang diinginkan. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson, di mana perhitungan korelasi dilakukan antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Signifikansi korelasi Pearson yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Keputusan pengambilan keputusan uji validitas Ghozali (2016:43) didasarkan pada: (a). Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,5 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. (b). Jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,5 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang diberikan. Kuesioner dianggap reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pertanyaan menunjukkan konsistensi atau kestabilan. Ghozali (2016:43) menyatakan bahwa uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach alpha*, dengan kriteria pengambilan keputusan bahwa jika koefisien *Cronbach alpha* > 0,60, maka pertanyaan dianggap reliabel atau dapat dipercaya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu prosedur statistik yang bertujuan untuk menilai hubungan dan pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

$$KK = a + \beta_1DK + \beta_2Mo + \beta_3LK + e$$

Keterangan:

- a : Konstanta
- β : Koefisien Regresi
- KK : Kinerja Karyawan
- DK : Disiplin Kerja
- Mo : Motivasi
- LK : Lingkungan Kerja
- e : *Standart error*

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas, Ghazali (2016:154), bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan analisis grafik, dengan *normal probability plot*. Keputusan dasar berdasarkan analisis grafik adalah: (a). Jika data tersebar jauh dari sekitar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, atau jika grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. (b). Sebaliknya, jika data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau jika grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi mendeteksi adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik harus bebas dari gejala multikolinieritas. Suatu model regresi dikatakan baik jika tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Ghazali (2016:103-105), tujuan untuk memeriksa apakah terdapat multikolinieritas pada model regresi pada penelitian ini adalah dengan menggunakan nilai toleransi dan *variance Inflasi Faktor* (VIF) yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan SPSS. Kriteria faktor *variance inflasi faktor* adalah sebagai berikut: (a). Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10,0 maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. (b). Jika nilai lebih > dari 0,10 dari nilai VIF lebih < 10,0 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas antar variabel independent dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas, Ghazali (2016:134), bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksetaraan variasi dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas terjadi jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tidak konstan. Cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah (a). Jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik tersebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. (b). Sebaliknya, jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka hal tersebut mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan untuk menilai kecocokan model yang telah dibuat, dengan mengaplikasikan uji model pada tingkat signifikansi α sebesar 5%. Dalam pengujian hipotesis ini, digunakan statistik F, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: (a). Jika nilai F signifikansinya < 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian. (b). Jika nilai F signifikansinya > 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2), Ghazali (2016:95), adalah alat untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada dalam rentang antara nol hingga satu. Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Penjelasan lebih lanjut, nilai koefisien determinasi mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan

hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 kecil, hal itu menandakan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Uji Hipotesis (Uji t)

Ghozali (2016:97), uji t digunakan untuk menilai sejauh mana pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian hipotesis ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dasar pengambilan keputusan adalah: (a). Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka hipotesis diterima, sehingga variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. (b). Jika signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak, sehingga variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner dapat dinyatakan valid atau tidak. Berikut hasil uji validitas pada Tabel 1 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Person Coorelation	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,783	0,000	Valid
	DK2	0,824	0,000	Valid
	DK3	0,861	0,000	Valid
	DK4	0,788	0,000	Valid
	DK5	0,714	0,000	Valid
Motivasi (Mo)	Mo1	0,875	0,000	Valid
	Mo2	0,916	0,000	Valid
	Mo3	0,897	0,000	Valid
	Mo4	0,867	0,000	Valid
	Mo5	0,796	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,830	0,000	Valid
	LK2	0,874	0,000	Valid
	LK3	0,846	0,000	Valid
	LK4	0,865	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,781	0,000	Valid
	KK2	0,809	0,000	Valid
	KK3	0,881	0,000	Valid
	KK4	0,855	0,000	Valid
	KK5	0,760	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas seluruh pernyataan variabel disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, memenuhi kriteria validitas data. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yang kurang dari 0,05, yang menunjukkan setiap pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	0,852	Reliabel
Motivasi (Mo)	0,920	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,874	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,875	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas bahwa seluruh tanggapan responden terhadap item pernyataan pada variabel disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* yang $\geq 0,60$. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dianggap reliabel dan dapat dipercaya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menilai hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,734	1,270		2,940	,004
Disiplin Kerja	,353	,094	,368	3,757	,000
Motivasi	,239	,053	,326	4,516	,000
Lingkungan Kerja	,317	,106	,283	2,992	,004

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Tabel 3 di atas, persamaan regresi linier berganda yaitu:

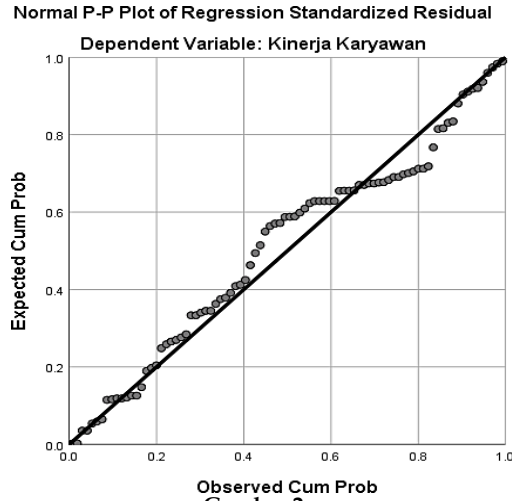
$$KK = 3,734 + 0,353DK + 0,239Mo + 0,317LK + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: (a). Dari persamaan regresi linier berganda di atas, didapatkan nilai konstanta adalah 3,734. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja bernilai tetap, maka nilai variabel kinerja karyawan akan sebesar 3,734. (b). Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,353 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif searah antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika disiplin kerja ditingkatkan satu satuan, maka kinerja karyawan UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur juga akan meningkat sebesar 0,353. (c). Koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,239 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif searah antara motivasi dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika motivasi ditingkatkan satu satuan, maka kinerja karyawan UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur juga akan meningkat sebesar 0,239. (d). Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,317 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif searah antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan, maka kinerja karyawan UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur juga akan meningkat sebesar 0,317.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan analisis grafik *normal probability plot*. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini yaitu berikut:



Gambar 2
Grafik Normal P-Plot
Sumber: Data Primer, diolah 2025

Gambar 2 yang menampilkan grafik *Normal Probability Plot* untuk uji normalitas, terlihat bahwa titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal. Pola ini menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas, menandakan bahwa distribusi data pada uji normalitas bersifat normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau independen dalam model regresi. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang diperoleh dalam penelitian ini:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja	0,426	2,345	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motivasi	0,784	1,276	Tidak terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,458	2,186	Tidak terjadi Multikolinieritas

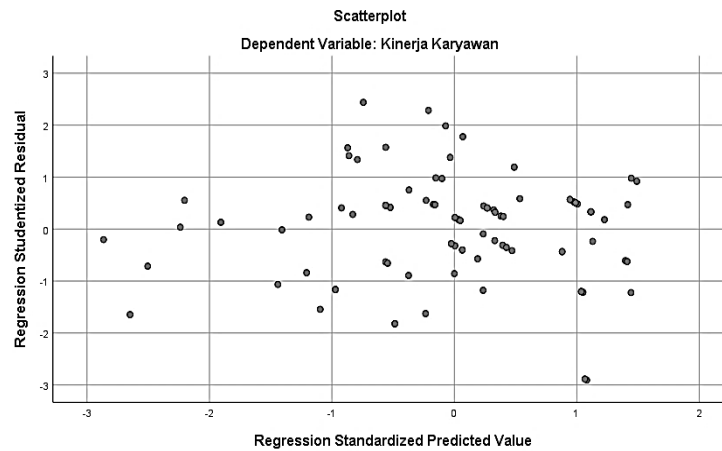
Sumber: Data Primer, diolah 2025

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai variabel disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* $0,426 \geq 0,10$ dan nilai $VIF\ 2,345 \leq 10$ maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas, disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* $0,425 \geq 0,10$ dan nilai $VIF\ 2,351 \leq 10$ dan lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* $0,458 \geq 0,10$ dan nilai $VIF\ 2,186 \leq 10$ maka dapat dikatakan pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksetaraan variasi dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada gambar 3. Gambar 3 yang menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot, terlihat bahwa pola titik-titik berada di sekitar

garis nol. Ini menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, dengan titik-titik yang tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol. Oleh karena itu, tidak terdapat bukti yang mendukung adanya heteroskedastisitas dalam model regresi ini.



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Data Primer, diolah 2025

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan untuk menilai kecocokan model yang telah dibuat, dengan mengaplikasikan uji model pada tingkat signifikansi α sebesar 5%. Berikut hasil uji F yang diperoleh dalam penelitian ini:

Tabel 5
Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	553,690	3	184,563	53,505	0,000 ^b
	Residual	289,753	84	3,449		
	Total	843,443	87			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi uji F tercatat sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dianggap valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan. Berikut hasil uji koefisien determinasi (R²) yang diperoleh dalam penelitian ini:

Tabel 6
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,810 ^a	0,656	0,644	1,857

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Tabel 6 menunjukkan bahwa koefisien determinasi *R Square* adalah 0,656 atau 65,6%. Ini berarti variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja dalam penelitian ini mampu menjelaskan 65,6% variasi dalam kinerja karyawan. Sisanya, sekitar 34,4% dari variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menilai sejauh mana pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara individual dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Berikut hasil uji t yang diperoleh dalam penelitian ini:

Tabel 7
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,734	1,270		2,940	,004
Disiplin Kerja	,353	,094	,368	3,757	,000
Motivasi	,239	,053	,326	4,516	,000
Lingkungan Kerja	,317	,106	,283	2,992	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Tabel 7, hasil uji hipotesis dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut: (a). Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\leq 0,05$) dan nilai t sebesar 3,757. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur, sehingga hipotesis pertama diterima. (b). Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\leq 0,05$) dan nilai t sebesar 4,516. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur, sehingga hipotesis kedua diterima. (c). Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004 ($\leq 0,05$) dan nilai t sebesar 2,992. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Pembahasan

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur yang menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka semakin bagus produktifitas perusahaan dan semakin mudah perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. suatu konsep dalam perusahaan untuk menuntut karyawan agar bersikap teratur. Semakin baik prestasi kerja yang dicapai ditunjang dari semakin baik kedisiplinan pada karyawan. Meningkatkan kinerja didukung dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur. Ketaatan terhadap peraturan kerja mencerminkan kesadaran karyawan dalam mengikuti prosedur dan standar yang telah ditetapkan, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan efisien. Kepatuhan ini memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan

lebih optimal dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Di sisi lain, aspek kehadiran juga sangat penting dalam disiplin kerja. Rendahnya nilai kehadiran mengindikasikan adanya tantangan yang dapat berdampak negatif pada kinerja secara keseluruhan. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi dapat mengganggu alur kerja, meningkatkan beban kerja rekan kerja, dan menghambat pencapaian target. Dengan demikian, tingginya nilai ketaatan terhadap peraturan kerja menunjukkan bahwa disiplin yang baik berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan, serta mendukung produktivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas di UPT tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan secara empiris yang dilakukan oleh Rosalina *et al.* (2023) dan Hutabarat *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rofianto dan Wibowo (2024) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur yang menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur. Hasil analisis menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai secara finansial, yang pada gilirannya meningkatkan semangat dan produktivitas kerja mereka. Gaji yang memadai berperan sebagai insentif yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, berkomitmen terhadap tugas, dan memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, manajemen perlu memberikan kompensasi yang layak sekaligus menciptakan lingkungan yang mendukung pengakuan atas keberhasilan individu maupun tim. Dengan demikian, pengelolaan motivasi yang tepat dapat secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di institusi ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan secara empiris yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) dan Rahmah *et al* (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Hidayat (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur yang menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja ditempat kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat kebisingan yang optimal dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, memungkinkan karyawan untuk lebih fokus pada tugas dan tanggung jawab karyawan. Kebisingan yang terkendali membantu meningkatkan konsentrasi dan produktivitas, yang berdampak positif pada kinerja secara keseluruhan. Sebaliknya, kelembapan yang terlalu tinggi dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan, yang berpotensi mengganggu konsentrasi dan menurunkan motivasi kerja. Ketidaknyamanan ini dapat menurunkan efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka.

Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan nyaman sangat penting. Lingkungan kerja yang mendukung, dengan pengendalian faktor seperti kebisingan dan kelembapan, akan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di UPT Pengawasan Dan Sertifikasi Pangan Dan Holtikultura Jatim. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan secara empiris yang dilakukan oleh Aprisa (2023) serta Nurhaliza dan Winarno (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sondakh *et al.* (2023) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UPT Pengawasan Dan Sertifikasi Pangan Dan Holtikultura Jatim, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut ini: (1). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur yang menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. (2). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur yang menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. (3). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur yang menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja ditempat kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut: (1). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan sebaiknya menerapkan kebijakan yang mendorong kehadiran yang lebih baik, seperti program penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan disiplin tinggi, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien. (2). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk lebih fokus meningkatkan penghargaan dan pengakuan terhadap pencapaian karyawan. Upaya seperti memberikan apresiasi atas kontribusi dan hasil kerja, serta menciptakan peluang bagi karyawan untuk meraih prestasi, dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja. Dengan memperkuat rasa keberhasilan, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk terus berkontribusi secara optimal. (3). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk mengoptimalkan pengaturan kelembapan udara di ruang kerja. Penggunaan teknologi seperti dehumidifier atau pengatur sirkulasi udara yang efektif dapat membantu menjaga kelembapan pada tingkat yang nyaman bagi karyawan. Lingkungan kerja yang lebih nyaman akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media: Yogyakarta.
- Alex, N. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia: Bandung.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Aprisa, S.O. 2023. Pengaruh Lingkungan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Reward Terhadap

- Kinerja Karyawan Di Ekspedisi Si Cepat Cabang Madiun. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA)*. 5 (1).
- Ekhsan, M. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 13(1).
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit UNDIP: Semarang.
- Hutabarat, E., M. Handayani., R. Wijayaningsih., T. Yunita., dan Hasanuddin. 2024. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ardisal Jasa Utama. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*. 2(2):196- 209.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada: Depok.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Marwansyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta CV: Jakarta.
- Nitisemito. 2012. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Nurhaliza, M dan S.H. Winarno. 2023. Pengaruh Standard Operating Procedure (SOP) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Expedisi. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 3(2):47-57.
- Oktavia, A. 2021. Analisis Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*. 21(1): 48-55.
- Priansa, D. J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Rahma, I. H., H. H. Sunaryo., dan M. K. Abas. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang Jawa Timur. *E-Jurnal riset Manajemen*.
- Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo: Jakarta.
- Rofianto. M.A, dan N. M. Wibowo. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Karya Niaga Abadi J&T Express Jawa Timur). *JEBS (Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Sosial)*. 1(4):45-57.
- Rosalina., T. Septiana, dan V. F. Sanjaya. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Oprasional PT. Indah Logistik Cargon Cabang Pekanbaru). *Indonesian Journal of Thousand Literacies*. 1(1): 1-120.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama: Bandung.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Sinaga, T.S. dan R. Hidayat. 2020. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*. 8(1).
- Siswanto, B. 2013. *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sondakh, G., W. A. Areros dan V. Tatimu. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado. *Productivity*. 4(1):55-60.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group: Jakarta.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT Rineka Cipta: Jakarta.