



## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOMITE FARMASI NASIONAL**

**Ade Onny Siagian<sup>\*1</sup>, Suhendri<sup>2</sup>, Haudi<sup>3</sup>, Hadion Wijoyo<sup>4</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Buddhi Dharma, Indonesia

<sup>3</sup>STAB Dharma Widya, Indonesia

<sup>4</sup>STMIK Dharmapala Riau

e-mail: <sup>1</sup>[ade.aoy@bsi.ac.id](mailto:ade.aoy@bsi.ac.id), <sup>2</sup>[suhendri.suhendri@ubd.ac.id](mailto:suhendri.suhendri@ubd.ac.id), <sup>3</sup>[STAB Dharma Widya, Indonesia](mailto:STAB Dharma Widya, Indonesia), <sup>4</sup>[hadion.wijoyo@lecturer.stmikdharmapalariau.ac.id](mailto:hadion.wijoyo@lecturer.stmikdharmapalariau.ac.id)

**Abstract:** *This study aims to determine: (1) The effect of work motivation on the performance of the Secretariat Of The National Pharmaceutical Committee Of The Republic Of Indonesia, (2) The effect of work discipline on employee performance.. National Pharmaceutical Committee Of The Republic Of Indonesia. This research is a survey research with a quantitative approach. The sample of this research is the employees of the Secretariat of the National Pharmacy Committee of the Ministry of Health, totaling 60 employees with a proportional random sampling technique. Data collection used a questionnaire while data analysis was performed using multiple regression analysis. The results of the study found that: (1) Work motivation has a t value of 2.551 with a significance level of 0.015 so that it is known that  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.551 > 2000$ ), and a significance level of  $0.015 < 0.05$ . Which means that work motivation (X1) has a significant effect in a positive direction on employee performance at the National Pharmacy Committee of the Ministry of Health of the Republic of Indonesia (Y). (2) Work Discipline has a t value of 2.119 with a significance probability level of 0.039 So that it is known that  $t_{count} > t_{table}$  ( $2119 > 2000$ ), and a significance level of  $0.039 < 0.05$ , which means that Work Discipline (X2) has a significant effect in a positive direction on performance. Employees at the National Pharmacy Committee of the Indonesian Ministry of Health. (3) The work environment has a value of t count 13,000 with a probability level of significance of 0.000 So that it is known that  $t_{count} > t_{table}$  ( $13,000 > 2000$ ), and a significance level of  $0,000 < 0.05$ , which means that the Work Environment (X3) has a significant effect in a positive direction on performance. Employees at the National Pharmacy Committee of the Indonesian Ministry of Health.*

**Keywords:** *Product Innovation, Brand Awareness, Purchasing Decisions.*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI, yang berjumlah 60 karyawan dengan teknik pengambilan sampel proposional random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Motivasi kerja memiliki nilai t hitung 2.551 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0.015 Sehingga diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.551 > 2000$ ), dan tingkat signifikansi  $0,015 < 0,05$ . Yang artinya Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan di Komite

Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI (Y). (2) Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung 2.119 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0.039 Sehingga diketahui thitung > ttabel (2119 > 2000), dan tingkat signifikansi 0,039 < 0,05 Yang artinya Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan di Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. (3) Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung 13.000 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0.000 Sehingga diketahui thitung > ttabel (13.000 > 2000), dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 Yang artinya Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan di Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI.

**Kata kunci:** Inovasi Produk, Brand Awareness , Keputusan Pembelian.

## 1. Pendahuluan

Dalam persaingan global saat ini dunia kerja sangat membutuhkan karyawan yang dapat berfikir untuk lebih maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Menurut Gomes (2013:177) bahwa banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor knowledge, skills, abilities, attitudes dan behaviors (Prasetyo et al., 2018). Oleh karena itu perlu dipikirkan bagaimana memahami kelima faktor tersebut dalam karidor motivasi. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antar karyawan. Menurut Ardana (2012:208) lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, selain itu kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas yang dapat membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan(Sidanti, 2015). Menteri Kesehatan membentuk satu lembaga yang disebut Komite Farmasi Nasional (KFN) yang berfungsi untuk meningkatkan mutu Apoteker dan Tenaga Teknis Kefarmasian dalam melakukan pekerjaan kefarmasian pada fasilitas kefarmasian. Komite Farmasi Nasional adalah lembaga yang berwenang mengeluarkan STRA (Surat Tanda Registrasi Apoteker) merupakan bukti tertulis yang diberikan Menteri Kesehatan kepada Apoteker yang telah diregistrasi. KFN merupakan unit non struktural yang bertanggung jawab kepada Menteri melalui Direktur Jenderal. Pada tahun 2016, terbit Permenkes No. 31 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Permenkes No. 889/MENKES/PER/V/2011 tentang Registrasi, Izin Praktik, dan Izin Kerja Tenaga Kefarmasian. Dalam pengawasan intern ini ditemukan hal-hal yang perlu diperhatikan (Permenkes RI, 2016). Sumber daya manusia yang menurun disebabkan oleh berbagai macam faktor mulai dari fasilitas yang kurang mendukung dalam pelaksanaan kerja, kurangnya motivasi yang didapat, disiplin kerja dalam berbagai macam hal, kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, lingkungan kerja yang masih kurang baik dan tidak kondusif. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi ini ditemukan faktor yang sangat mendominasi dalam penurunan kinerja karyawan yakni Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja (Kirana & Pradipta, 2021).

## 2. Kajian Pustaka

### 2.1 Pasar modal

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Boone & Kurtz (2012:245) MSDM adalah fungsi untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualifikasi untuk melaksanakan aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi (Novari, 2020). Menurut Hasibuan (2013:10), MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Larasati, 2018).

#### **Motivasi Kerja**

Menurut Siagian (2003:138) Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang karyawan mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Farhah et al., 2020).

Menurut Mangkunegara (2008:93) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan.

#### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2010:212) Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Arif et al., 2020).

Menurut Sastrohadiwiryo (2011:291) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

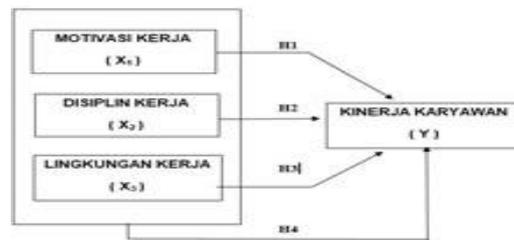
#### **Lingkungan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Menurut Nitisemito (1992:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik (Irma & Yusuf, 2020).

#### **Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan Malayu (2009:34) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Farhah et al., 2020).

## 2.2 Kerangka Berpikir



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Sumber: Hasil olahan penulis (2021)

### Hipotesis

- Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI.
- Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI.
- Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI.
- Terdapat pengaruh motivasi kerja, stress kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI.

## 3. Metode Penelitian

Menurut Penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional (Correlational Researches) yaitu tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan korelasional antara dua variabel atau lebih. Penelitian korelasional bertujuan untuk menentukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel. Tipe penelitian ini menekankan pada penentuan tingkat hubungan yang dapat juga digunakan untuk melakukan prediksi.

Dalam melakukan penelitian, penulis melakukan riset pada Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI yang beralamat di Gedung Dr. Adhyatma, MPH Lt. 8 R.802 Jalan H.R. Rasuna Said Blok X-5 Kav. 4-9, Kuningan Jakarta 12950, Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12950. Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah para karyawan yang berada pada bagian tersebut.

Responden penelitian ini merupakan pengunjung Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. Data kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan dan pernyataan yang mewakili lima variabel yang diteliti yaitu variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin kerja, (X2), Lingkungan kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan skala jawaban 1, 2, 3, 4 dan 5 untuk setiap item pernyataan yang diajukan. Jumlah anggota sampel (sample size) sebanyak 60. Menurut (Sugiono, 2014), sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dimana peneliti menggunakan penentuan ukuran sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Analisis data kuantitatif mencakup uji kualitas data (Validitas, Reliabilitas), uji asumsi klasik (Normalitas, Multikolinearitas dan Heterokedastisitas), analisis korelasi dan determinasi dan regresi linear berganda serta uji hipotesis uji-t (parsial) dan uji- F (simultan) dengan  $\alpha = 5\%$ .

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Gambaran Objek Penelitian

Objek penelitian dan yang menjadi responden penelitian ini adalah karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI.

Berdasarkan hasil survei dengan menggunakan kuesioner, karakteristik responden dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama berkerja di Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. Berikut

rincian gambaran umum responden:

Tabel 1. Responden Berdasarkan Usia

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
< 20 Tahun	5	8.3%
20 - 30 Tahun	19	31.7%
31 - 40 Tahun	17	28.3
41 - 50 Tahun	11	18.3
> 50 Tahun	8	13.3%
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100,0 %</b>

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25,0 (2021)

Berdasarkan usia responden sebagian besar berada di atas 20 – 30 tahun (31.7%).

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	32	53.3%
Laki-laki	28	46.7%
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100,0 %</b>

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25,0 (2021)

Berdasarkan jenis kelamin responden mayoritas adalah Perempuan (53.3%).

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase(%)
1. Diploma	18	20.0%
2. S-1	26	43.3%
3. S-2	16	26.7%
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100,0%</b>

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25,0 (2021)

Berdasarkan pendidikan terakhir yang menjadi responden paling banyak berasal dari latar pendidikan S-1 (43.3%).

Tabel 4. Responden Berdasarkan lama berkerja

Lama Berkerja	Jumlah	Persentase (%)
<1 thn	4	6.7%
1-5 thn	22	36.7%
6-10 thn	20	33.3%
11-15 thn	8	13.3%
16-20 thn	4	6.7%
>20 thn	2	3.3%
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100,0%</b>

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25,0 (2021)

Responden dengan lama berkerja 1 – 5 tahun (36.7%).

#### 4.2 Uji Kualitas Data (Uji Instrumen)

Uji kualitas data meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen dari keempat variabel yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang mewakili keempat variabel adalah valid, karena nilai  $r$  hitung, koefisien korelasi Product Moment Carl Pearson (rentang

0.287 –0.986) lebih besar dari  $r$  tabel (0.258) dengan  $df = 60 - 2 = 58$  dan  $\alpha = 5\%$ .

Uji reliabilitas pada Tabel 5 di bawah menunjukkan keempat data instrumen variabel penelitian adalah reliabel karena nilai koefisien korelasi  $r$  Alpha Cronbach dari keempat variabel lebih besar dari nilai standard reliabilitas 0,60.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N Item	Keterangan
Motivasi Kerja	0,947	10	Reliabel
Disiplin Kerja	0,990	10	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,931	10	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,826	10	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25,0 (2021)

### 4.3 Uji Normalitas Data

Untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji normalitas menggunakan uji one sample Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05.

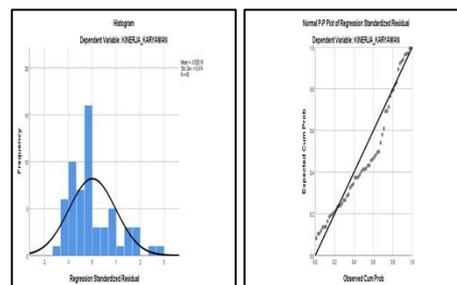
Tabel 6. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smir		nov Test
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	.0000000	1.2824516
	2.6176357	2.81117311
	1	
Most Extreme Differences	.169	.077
	-.169	.058
	-.080	-.077
Test Statistic		.169
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25,0 (2021)

Dari tabel 6 diatas diperoleh residual Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji normalitas data dapat menggunakan grafik histogram dengan membandingkan data observasi dengan distribusi normal. Grafik histogram berikut menunjukkan pola distribusi yang tidak menceng ke kiri maupun ke kanan berarti nilai residualnya menunjukkan pola distribusi normal.



Gambar 2. Histogram Uji Normalitas dan Grafik Plot (P-Plot)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25,0 (2020)

Uji normalitas data dapat pula menggunakan grafik probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Pada Gambar 2, grafik P-P Plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga bisa dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### 4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pada suatu model regresi, multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF. Nilai tolerance dari ketiga variabel bebas (Motivasi kerja= 0.937, Disiplin kerja = 0.923 dan Lingkungan kerja = 0.985) lebih besar dari 0,10 dan Variance Inflation Factor(VIF) < 10 (Tabel 7), maka diduga bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas (independen).

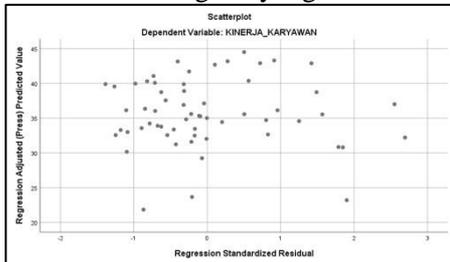
Tabel 7. Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0.937	1.168	Non Multikolineritas
2	Disiplin Kerja	0.923	1.083	Non Multikolineritas

3	Lingkungan Kerja	0.985	1.015	Non Multikolineritas
---	------------------	-------	-------	----------------------

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25,0 (2020)

Uji Heterokedastisitas dapat menggunakan grafik Scatter Plot untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual (faktor pengganggu) untuk semua nilai variabel bebas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas.



#### 4.5 Gambar 8. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25,0 (2021)

Pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada gambar grafik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja tetapi menyebar dengan pola tidak jelas, disimpulkan model heterokedastisitas. Model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

#### 4.6 Analisis Koefisien Korelasi

Dari Tabel 9 di bawah ini dapat dilihat bahwa nilai korelasi antara motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0.881 yang berarti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja pegawai hubungan korelasi yang sangat kuat dan positif. Jika variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Tabel 9. Koefisien Korelasi dan Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 <sup>a</sup>	.775	.763	2.687
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25,0 (2020)

#### 4.7 Analisis Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Pada Tabel 9 diperoleh nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0,763. variabel independen (motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja) memberikan kontribusi sebesar 76.3% terhadap variasi nilai variabel dependen (kinerja pegawai) dan sisanya 100% - 76.3 % = 23.7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

#### 4.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Pada Tabel 10, berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien beta (Unstandardized Coefficients B) maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda :  $\hat{Y} = 11.578 + 0,109 (X1) + 0,51 (X2) + 0,534 (X3)$

Tabel 10. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	11.578	2.083	
	MOTIVASI KERJA	.109	.043	.164
	DISIPLIN KERJA	.051	.024	.140
	LINGKUNGAN KERJA	.534	.041	.829

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25,0 (2021)

Regresi tidak mengandung adanya Nilai konstan = 11.578 menunjukkan apabila variabel bebas (motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja) diasumsikan nol ( $X_1 = X_2 = X_3 = 0$ ) maka variabel kinerja pegawai adalah sebesar 11.578.

Nilai koefisien regresi B1 dari variable kualitas pelayanan (X1) sebesar 0,109 hal ini berarti bahwa setiap kenaikan Motivasi Kerja satu satuan maka variabel (Y) Kinerja Karyawan akan naik sebesar +0.109 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Nilai koefisien regresi B2 dari variable Disiplin kerja (X2) sebesar 0,051 hal ini berarti bahwa setiap kenaikan Disiplin Kerja satu satuan maka variabel (Y) Kinerja Pegawai juga akan naik sebesar +0.051 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. c. Ha3 diterima dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ , dan thitung (13.000) > ttabel (2000) artinya Lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan di Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI (Y).

#### 4.9 Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji ANOVA pada Tabel 11 menunjukkan nilai F-hitung (64.474) lebih besar dari nilai F-tabel (2,76) dan nilai Sig.  $0,000 < \alpha = 0,05$ , disimpulkan  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, artinya secara bersama-sama (silmutan) motivasi kerja (X1), disipli kerja (X2) dan lingkungan kerja X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 11. Uji F (ANOVA Test )

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1396.331	3	465.444	64.474	.000 <sup>b</sup>
	Residual	404.269	56	7.219		
	Total	1800.600	59			

a. Dependent Variable: KEPUASAN\_KONSUMEN

b. Predictors: (Constant), LOKASI, KUALITAS\_PELAYANAN, HARGA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25,0 (2021)

Nilai koefisien regresi B3 dari variable lingkungan kerja (X3) sebesar 0,534 hal ini berarti bahwa setiap kenaikan Lingkungan Kerja satu satuan maka variabel (Y) Kinerja Pegawai juga akan naik sebesar +0.534 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

#### 4.10 Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t yang dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas signifikansi dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ), dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Ha1 diterima dengan nilai signifikansinya sebesar 0,015 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ , dan thitung (2.551) > ttabel (2000) artinya motivasi kerja (X1)

berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan di Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI (Y).

- b) Ha2 ditolak diterima dengan nilai signifikansinya sebesar 0,039 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ , dan thitung (2.119) > ttabel (2000) artinya disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan di Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI (Y).

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka model regresi yang diperoleh terbukti benar dan layak digunakan untuk peramalan.

## 5 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian secara statistik, variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun saran yang dapat diberukan adalah sebagai berikut : 1) Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI diharapkan dapat memberikan pelatihan/training khusus kepada karyawan Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI serta dapat memberikan pendidikan berupa beasiswa kepada karyawan guna dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI; 2) Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI lebih memperhatikan karyawan yang pulang terlambat akibat lembur, dan memberikan kompensasi yang sesuai dengan karyawan dengan jam kerja lembur sehingga karyawan tersebut pun dapat meningkatkan kinerjanya walaupun pulang terlambat; 3) Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI lebih ditingkatkan lagi guna karyawan merasa nyaman dalam berkerja sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat.

## Daftar Pustaka

- [1] Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*.
- [2] Asriyanto, A. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- [3] Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- [4] Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke e)*. PT. Restu Rama.
- [5] Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>
- [6] Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia (Edisi kedu)*. BPFU UMY.
- [7] Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Tempo Scan Indonesia.
- [8] Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Tempo Scan Indonesia.
- [9] Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Tempo Scan Indonesia.
- [10] Henry, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi kedu)*. STIE YKPN.
- [11] Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*.
- [12] Kirana, K. C., & Pradipta, A. S. (2021). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Engaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK*.

- [13] Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Deepublish.
- [14] Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Sentosa Jaya.
- [15] Novari, E. (2020). Tinjauan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Mempengaruhi Kinerja: Sebuah Agenda Penelitian. JURNAL PAPTUNG.
- [16] Permenkes RI. (2016). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2016 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 889/Menkes/Per/V/2011 Tentang Registrasi, Izin Praktik, Dan Izin Kerja Tenaga Kefarmasian. Journal of Chemical Information and Modeling.
- [17] Prasetyo, E., Caesar, D. L., & Husna, A. H. (2018). PENINGKATAN PRODUKTIFITAS KERJA DENGAN PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP K3 DI LINGKUNGAN KERJA. Jurnal Pengabdian Kesehatan. <https://doi.org/10.31596/jpk.v1i1.1>
- [18] Rachman, A. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention". Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. Jurnal JIBEKA.
- [19] Sidanti, H. (2015). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS Di Sekretariat DPRD Jember."
- [20] Siagian, AO, *Hubungan Individualitas Manajerial Pemasaran Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0 Khususnya Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Tengah*, Journal of Syntax Literate, 5 (10), 2020, hlm. 980-994. DOI: <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v5i10.1669>
- [21] Siagian AO, TF Prasetyo, 2020. *Strategi Pengembangan Kompetensi Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Jombang*. Jurnal Akrab Juara 5 (4), 2020, hlm. 77-85. <http://www.akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/1263>.
- [22] Siagian, AO, Gunartin, K Nufus, HS Nur'aini Yusuf, A Maddinsyah, A Muchtar. *Journal of A Systematic Literature, Review of Education Financing Model in Indonesian School*. 2020.
- [23] Siagian, AO, *Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wijaya Karya (Persero) TBK. Di Proyek The Nayumi Sam Tower Malang*, Jurnal Internasional Bisnis dan Teknologi Informasi 1 (1), 2020. Sondang, S. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Semesta.
- [24] Sondang, S. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Semesta.
- [25] Sondang, S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Makmur Jaya Service.
- [26] Susanti, F. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan."
- [27] Suwanto. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. PT. Alfabeta. Sugiono, P. D. (2014). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif.pdf. In Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.
- [28] Zainal, A. (2015). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan".