

The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at The UPT Training Center For Developing Workforce Productivity At The Manpower And Transmigration Department

[Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi]

Bunga Nindya Navynda¹⁾, Vera Firdaus^{2*)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to examine the effect of work discipline, work motivation, and work environment on employee performance at the UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja under the Department of Manpower and Transmigration. This study employed a quantitative method with an explanatory approach, involving all 50 employees as respondents. The data were analyzed using SPSS through validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The results showed that the three independent variables had a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Work motivation had the greatest contribution to employee performance compared to the other variables. A comfortable and safe work environment, as well as good work discipline, also played an important role in improving employee performance. This study highlights the importance of implementing work discipline, effective leadership, and fostering a conducive work environment to achieve optimal employee performance*

Keywords - work discipline, work motivation, work environment, employee performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif, melibatkan seluruh 50 karyawan sebagai responden. Data dianalisis menggunakan SPSS dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh terbesar di antara variabel lain. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta disiplin kerja yang baik juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini mendukung pentingnya penerapan disiplin kerja, efektifitas kepemimpinan, dan pembentukan lingkungan kerja kondusif untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal.

Kata Kunci - disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dapat diukur apabila organisasi menerapkan sistem penilaian kinerja yang objektif, terukur, dan berkelanjutan [1]. Kinerja pegawai yakni hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang individu atau suatu kelompok individu yang berkumpul di suatu organisasi berdasarkan sesuai ruang lingkup tugas yang diberikan serta juga tanggung jawab pribadi sebagai bentuk mendapatkan sasaran organisasi secara sah, tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku, serta berlandaskan nilai-nilai moral dan norma etika. Kinerja memiliki arti krusial, baik untuk suatu organisasi maupun bagi individu pegawai tersebut, karena menjadi indikator keberhasilan pelaksanaan tugas dan keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran. Kinerja pegawai ditentukan oleh beragam aspek, baik yang berasal dari aspek pribadi pegawai (internal) ataupun yang berasal berkaitan dengan situasi dalam organisasi (eksternal) [2].

Salah satu faktor internal yakni motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Pada tiap-tiap aktivitas yang dilaksanakan suatu individu pada dasarnya dipengaruhi secara positif oleh kekuatan yang ada di dirinya yang disebut motivasi. Motivasi merupakan rangsangan, dorongan, atau hal yang

membangkitkan pada diri seseorang atau sekelompok yang bisa membuat pekerjaan dilakukan secara maksimal untuk mewujudkan sasaran dan target yang sudah direncanakan [3]. Motivasi mendorong pegawai guna menjalankan pekerjaan secara sungguh-sungguh yang pada akhirnya mampu memberikan hasil kinerja yang maksimal. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi umumnya menunjukkan antusiasme, tanggung jawab, dan dedikasi yang lebih baik dalam bekerja. Oleh karena itu, motivasi kerja harus terus dipelihara dan ditingkatkan sehingga pegawai mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi [4].

Secara etimologis, kinerja berasal dari istilah *performance* atau prestasi kerja. Kinerja yakni suatu hasil dari pekerjaan berdasarkan kualitas serta kuantitas yang didapatkan oleh individu pekerja saat melaksanakan tugas berdasarkan disertai kewajiban yang sudah diamanahkan terhadapnya [5]. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yang meliputi efektivitas dan efisiensi kerja, kewenangan dan tanggung jawab, kedisiplinan, serta kemampuan dalam berinisiatif. [6]. Dengan demikian, kinerja tidak semata-mata dipengaruhi oleh kapasitas pribadi, melainkan juga oleh sikap dan kondisi yang memberikan dukungan pelaksanaan pekerjaan.

Dalam organisasi pemerintahan, kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas pelayanan publik serta keberhasilan pelaksanaan program kerja [7]. Kinerja yang tidak optimal dapat menjadi kendala dalam mewujudkan target organisasi serta mengurangi efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Maka sebab itu, organisasi wajib mengerti faktor apa saja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai supaya bisa memberikan peningkatan produktivitas serta efektivitas kerja. Penelitian ini mengambil objek yakni karyawan pada UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya

dengan memberikan pelayanan, administrasi dan juga kegiatan pelatihan. Tugas yang dijalankan oleh karyawan, harus dikerjakan dengan profesional, tepat waktu serta sesuai berdasarkan prosedur yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan dukungan dari berbagai aspek yang bersumber dari individu maupun lingkungan sekitar. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja yakni disiplin kerja. Disiplin kerja menggambarkan kepatuhan terhadap ketentuan, kemampuan mengelola waktu, serta kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi umumnya dapat menyelesaikan tugas dengan tertib serta sesuai target yang telah ditentukan, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi maksimal [8]. Pada hal yang berbeda, disiplin dengan tingkat yang rendah bisa menyebabkan keterlambatan, prosedur yang tidak sesuai, dan juga tidak tercapainya standar kerja yang sudah ditetapkan organisasi [9].

Tidak hanya disiplin dalam bekerja, motivasi juga memiliki peran yang penting dalam suatu pekerjaan guna memberikan tingkatan yang lebih baik dalam kinerja karyawan. Motivasi yakni dorongan pada diri seseorang yang bisa menumbuhkan rasa semangat dan juga keinginan dalam bekerja dengan optimal. Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi akan lebih mudah memperlihatkan komitmennya dalam pekerjaan, bertanggung jawab dan juga memiliki antusias dalam menjalankan tugasnya. Namun di lain hal, Ketika motivasi itu rendah juga akan memiliki dampak yang kurang baik seperti tingkat kualitas yang menurun, begitupun dengan hasil kerjanya. Oleh karena itu, organisasi harus bisa berupaya meningkatkan motivasi kerja karyawan. Faktor yang tidak kalah penting dalam hal ini yaitu adanya dukungan terhadap kinerja yang optimal. Lingkungan kerja meliputi keadaan fisik seperti fasilitas serta peralatan kerja, dan juga kondisi nonfisik seperti interaksi kerja yang positif dan komunikasi yang berjalan dengan baik. Kondisi kerja yang positif akan membentuk kondisi kerja yang nyaman dan terlindungi bagi karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara lebih fokus dan produktif [10].

UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja (BLP2TK) Surabaya merupakan unit pelaksana teknis yang memiliki tugas dalam pengembangan produktivitas tenaga kerja melalui berbagai kegiatan pelatihan, konsultasi, pengukuran produktivitas, serta pembinaan bagi perusahaan dan pelaku usaha di Jawa Timur [11]. Dalam menjalankan tugas tersebut, organisasi menerapkan berbagai program yang mendukung peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja, serta lingkungan kerja. Dari aspek disiplin kerja, UPT BLP2TK Surabaya menerapkan budaya kerja 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin), pelatihan fisik, mental dan disiplin, pakta integritas, serta budaya Kaizen yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Selain itu, organisasi juga berupaya meningkatkan motivasi kerja melalui berbagai program pengembangan kompetensi sumber daya manusia, pelatihan produktivitas, peningkatan daya saing tenaga kerja, serta pembentukan budaya kerja yang produktif [12]. Dari aspek lingkungan kerja, UPT BLP2TK Surabaya menerapkan sistem kerja yang terstruktur melalui evaluasi Rencana Hasil Kerja (RHK) dan Indikator Kinerja Individu (IKI), serta membangun kolaborasi dengan berbagai perusahaan dan pelaku UMKM di Jawa Timur. Berbagai upaya tersebut menunjukkan pentingnya disiplin kerja, motivasi kerja, dan juga lingkungan kerja dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Upaya yang dilakukan organisasi juga tercermin pada capaian pelayanan publik yang menunjukkan hasil positif. Berdasarkan hasil Survei Persepsi Anti Korupsi (SPAK) Triwulan I Tahun 2026, UPT BLK Surabaya memperoleh nilai 99,25 dengan kategori “Sangat Baik” [12]. Selain itu, hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) memperoleh nilai 89,75 dengan kategori yang sama. Meskipun berbagai program peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja, dan juga lingkungan kerja telah diterapkan serta didukung oleh capaian organisasi yang baik, pengaruh masing-masing faktor tersebut terhadap kinerja karyawan pada UPT BLP2TK Surabaya masih perlu dibuktikan secara empiris melalui penelitian.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan adanya kesenjangan penelitian pada beberapa studi terdahulu yang menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada instansi pemerintahan maupun perusahaan swasta. Sebagian penelitian memperlihatkan bahwasannya variabel-variabel seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, ditemukan pula hasil studi yang mengindikasikan ketidakkonsistenan temuan, dimana beberapa variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja [13]. Kompetensi, pengalaman kerja, serta disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena tingkat kemampuan dan kedisiplinan pegawai relatif homogen, sehingga tidak memiliki pengaruh dalam membedakan tingkat kinerja [14]. Motivasi kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, karena motivasi yang dimiliki cenderung merata dan kinerja lebih dipengaruhi oleh tanggung jawab profesional. Di sisi lain, Lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kondisi lingkungan kerja yang ada belum mampu memberikan perbedaan yang berarti terhadap pencapaian kinerja yang sudah cukup baik dan merata sehingga tidak lagi menjadi faktor penentu utama. [15].

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya variasi pengaruh, baik yang bersifat positif signifikan maupun tidak signifikan, tergantung pada kondisi dan karakteristik organisasi yang diteliti. Penelitian sebelumnya juga lebih banyak dilakukan pada instansi yang bersifat administratif atau perusahaan swasta [16], sehingga belum

secara spesifik mengkaji kinerja karyawan pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang memiliki fungsi operasional sebagai lembaga pelatihan dan pengembangan produktivitas tenaga kerja. Perbedaan konteks objek dan karakteristik organisasi ini menjadi celah penelitian, dimana penelitian sebelumnya berfokus pada organisasi birokrasi administratif [17], sedangkan penelitian ini dilakukan pada UPT yang memiliki tugas teknis dan operasional.

Tidak hanya itu, penelitian terdahulu pada [8] hanya meneliti dua variabel independen, yakni disiplin kerja (X1) serta motivasi kerja (X2), dalam menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian pada umumnya menunjukkan pengaruh positif, meskipun masih adanya keterbatasan karena belum memasukkan variabel lain yang relevan. Maka sebab itu, penelitian ini mengembangkan model dengan penambahan variabel lingkungan kerja (X3), yang secara teoritis serta empiris bisa memberikan pengaruh positif maupun tidak signifikan terhadap kinerja, tergantung kondisi organisasi.

Penelitian terdahulu umumnya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus melalui kuesioner tertutup serta dianalisis menggunakan teknik Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) [18]. Sementara itu, penelitian ini secara lebih spesifik memfokuskan pada tiga variabel independen utama, yakni disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang diduga memiliki peran dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam konteks organisasi yang bersifat operasional seperti UPT.

Rumusan masalah: Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi?

Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi?
2. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi?
3. Apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi?
4. Apakah variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi?

Kategori SDGs: Penelitian ini berkaitan dengan Sustainable Development Goals (SDGs) nomor 8 tentang *Decent Work and Economic Growth*, yang bertujuan meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan menciptakan pekerjaan yang layak. Peningkatan disiplin dan motivasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan di UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja diharapkan dapat mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia serta produktivitas kerja secara berkelanjutan.

Literatur Review

Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja didefinisikan sebagai pemahaman dan kemauan individu dalam mematuhi segala aturan organisasi serta nilai-nilai sosial yang diterapkan [19]. Sejalan dengan itu, disiplin kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen dalam menegakkan dan menerapkan ketentuan operasional yang telah ditetapkan oleh organisasi [20]. Disiplin berperan sebagai sarana pengawasan agar pelaksanaan pekerjaan berlangsung sesuai prosedur dan target yang telah ditentukan.

Disiplin kerja termasuk salah satu unsur yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan [8]. Tingkat disiplin kerja yang semakin tinggi akan diikuti oleh peningkatan kualitas kinerja pegawai [18]. Disiplin kerja merupakan perilaku kesanggupan serta keikhlasan seseorang dalam menaati norma serta ketentuan yang diterapkan dalam tempat kerja [21].

Disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu [19]:

1. Kehadiran: Tingkat absensi, seperti jam masuk, istirahat, dan jam pulang kerja
2. Tugas pokok: menjalankan tugas yang diberikan, dan mengenali tanggung jawab yang di emban
3. Tugas yang berkaitan: melaksanakan rangkaian kerja yang sesuai dengan peraturan kerja, serta norma yang ditetapkan
4. Ketaatan peraturan kerja: mematuhi ketentuan perilaku yang berlaku dalam pelaksanaan pekerjaan, seperti sopan santun dan kepatuhan bekerja

Disiplin kerja menunjukkan tingkat ketaatan individu pada suatu atauran dan ketentuan kerja yang sudah ditentukan oleh organisasi. Pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang baik umumnya mampu melaksanakan tugas secara tepat waktu, sesuai prosedur, serta meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Karyawan dengan penerapan

disiplin kerja yang lebih baik akan menunjukkan optimal pula kinerja yang dihasilkan dalam mencapai tujuan organisasi. [22]

Motivasi Kerja (X2)

Motivasi yakni pemberian daya penggerak yang membuat terciptanya rasa gairah kerja individu supaya adanya kemauan untuk bekerja secara bersama-sama, bekerja secara efektif, serta adanya integrasi dalam seluruh kesungguhannya agar dapat menciptakan rasa puas yang diinginkan [19]. Sejalan dengan itu, motivasi kerja yaitu dorongan yang dapat memberikan dampak pada seorang individu atau kelompok supaya memiliki rasa kemauan dan kerelaan untuk memberikan kemampuannya dalam hal keahlian, keterampilan, tenaga dan periode dalam melakukan macam-macam aktivitas yang sudah menjasi tugas dan perannya untuk mencapai sasaran organisasi. [23]. Motivasi kerja mempunyai peranan krusial dalam peningkatan kinerja karyawan [16]. Pegawai yang mempunyai tingkat motivasi tinggi cenderung bekerja lebih optimal dalam mencapai target organisasi [18]. Dalam penelitian ini, indikator motivasi kerja, yaitu [24]:

1. Balas jasa: Imbalan yang diterima pegawai, baik berupa gaji, tunjangan, maupun insentif atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Kondisi kerja: Situasi dan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan, keamanan, dan kelancaran dalam bekerja.
3. Fasilitas kerja: Ketersediaan sarana serta prasarana yang membantu pegawai saat melaksanakan pekerjaannya.
4. Prestasi kerja: Pencapaian hasil kerja pegawai yang diakui sebagai keberhasilan dalam melaksanakan tugas.
5. Pengakuan dari atasan: Apresiasi atau penghargaan yang diberikan oleh pimpinan atas hasil serta kinerja pegawai.
6. Pekerjaan itu sendiri: Tingkat kesesuaian, tantangan, dan makna pekerjaan bagi pegawai.

Motivasi kerja menjadi faktor daya dorong yang bisa menumbuhkan rasa semangat serta kesungguhan dalam menjalankan tugas. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi biasanya bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan juga berusaha menghasilkan kinerja terbaik sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan. Karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. [25]

Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja menggambarkan keadaan maupun situasi yang berada di sekitar tempat kerja yang bisa memengaruhi individu ketika menjalankan kewajibannya [26]. Secara umum, lingkungan kerja merupakan seluruh elemen yang berkaitan dengan kondisi fisik maupun psikologis di tempat kerja baik secara langsung atau melalui perantara yang memengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya [27]. Lingkungan kerja dianggap optimal jika karyawan bisa melakukan aktivitas kerja dengan maksimal, dalam keadaan sehat, aman, serta nyaman [28]. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [15]. Lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan, keamanan, dan dilengkapi dengan hubungan kerja yang baik mendorong terciptanya produktivitas yang lebih baik bagi para pegawai [17]. Penilaian terhadap suatu variabel lingkungan kerja dapat dilakukan melalui beberapa indikator, yaitu: [29]

1. Penerangan: intensitas pencahayaan di lingkungan kerja yang dapat memfasilitasi pekerja untuk melihat dengan jelas sehingga aktivitas pekerjaan dapat dilakukan secara efektif.
2. Suhu udara: kondisi temperatur di area kerja yang perlu berada pada tingkat nyaman supaya pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal.
3. Tingkat kebisingan: intensitas suara di tempat kerja yang berpotensi menurunkan tingkat konsentrasi apabila melampaui standar kenyamanan.
4. Penggunaan warna ruangan: pemilihan dan penempatan warna di area kerja yang memengaruhi suasana psikologis dan kenyamanan pegawai saat bekerja.
5. Ruang gerak yang tersedia: adanya ruang gerak yang cukup memadai sehingga tidak mengganggu pekerjaan.
6. Keamanan kerja: kondisi lingkungan yang memberikan perlindungan dari risiko kecelakaan dan bahaya sehingga pegawai merasa aman dalam bekerja
7. Hubungan antar karyawan: interaksi sosial di lingkungan kerja yang menghasilkan kondisi kerja saling mendukung dan berjalan dengan baik dalam mencapai kelancaran setiap tugas.

Kondisi fisik serta psikologis dalam lingkungan kerja dapat berdampak terhadap rasa nyaman, rasa aman, serta konsentrasi dalam bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan lebih mampu untuk bekerja lebih efektif, efisien, serta semaksimal mungkin dalam membereskan tugasnya. Dengan demikian, semakin optimal

keadaan lingkungan kerja yang tercipta, maka akan turut mengalami peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. [30]

Kinerja Karyawan (Y)

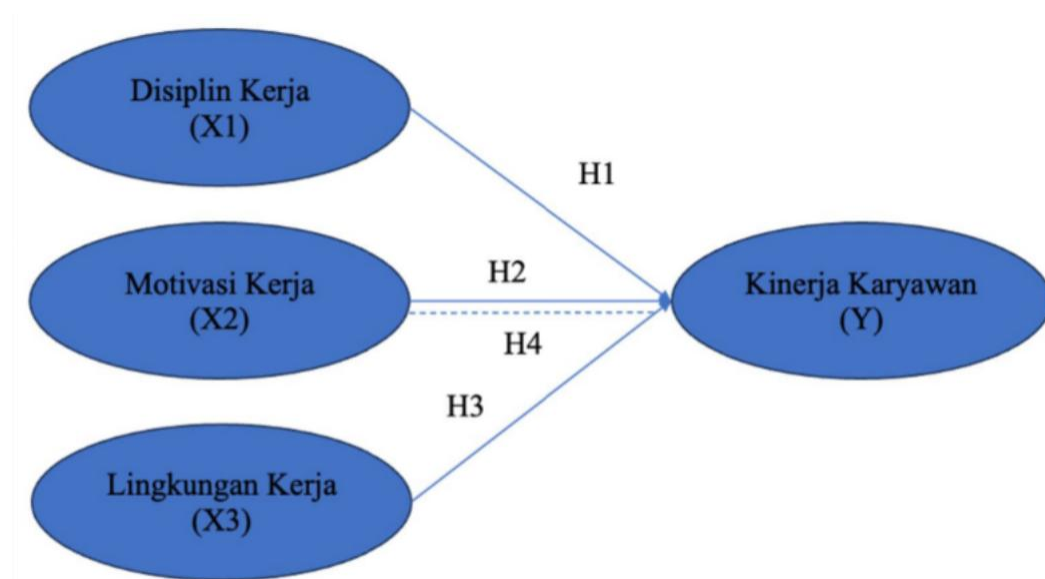
Kinerja mencerminkan tingkat kualitas individu pegawai menjalankan tugas serta kewajiban yang diberikan terhadap setiap individunya. Kinerja yakni hasil kerja yang didapatkan oleh individu atau sekelompok orang pada suatu organisasi yang berdasarkan kewenangan yang dimiliki serta kewajiban setiap individu, berdasarkan untuk meraih sasaran organisasi dengan legal, tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, serta sesuai berpedoman pada nilai-nilai etika dan norma sosial [31]. Kinerja atau prestasi kerja yakni hasil kerja berdasarkan kualitas serta kuantitas yang dapat didapatkan oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya berdasarkan kewajiban yang dimiliki yang diamanatkan [32].

Pada organisasi sektor publik, kinerja karyawan menjadi tolok ukur keberhasilan pelaksanaan pelayanan dan tugas operasional organisasi [13]. Tingginya kinerja pegawai menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas telah berjalan sesuai dengan target organisasi [14]. Dengan demikian, kinerja merupakan gambaran nyata dari kemampuan, usaha, dan komitmen pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama periode tertentu.

Hal ini memperlihatkan bahwa kinerja tidak semata-mata dinilai dari hasil akhir, namun pula berdasarkan kemampuan dan keterampilan yang mendukung pencapaian hasil kerja tersebut. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur menggunakan indikator, yaitu [33]:

1. Kualitas kerja: Derajat akurasi, keteraturan, dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
2. Kuantitas kerja: Banyaknya pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
3. Ketepatan waktu: Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
4. Efektivitas: Tingkat pengelolaan sumber daya secara efisien untuk menghasilkan kinerja yang optimal.
5. Kemandirian: Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tidak banyak bergantung pada bantuan orang lain.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja Surabaya

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja Surabaya

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan di UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja

H4 : Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga karyawan di UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja Surabaya.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan secara kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatif. Pendekatan ini memiliki tujuan dalam menjelaskan keterkaitan yang bersifat sebab-akibat antara variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen meliputi disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Penelitian eksplanatif dipilih karena sesuai untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara statistik dan terukur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UPT Balai Pelatihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 50 orang. Mengingat ukuran populasi yang tergolong kecil, maka metode penentuan sampel yang diterapkan yakni sampling jenuh, yaitu dengan melibatkan seluruh individu dalam populasi. Sehingga, banyaknya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 responden. Penelitian ini dilaksanakan di UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja (BLP2TK) yang beralamat di Jl. Bendul Merisi No. 2, Kecamatan Wonokromo, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur.

Pengolahan dan pengkajian data pada penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Proses pengolahan data dilakukan sebagai berikut: Statistik deskriptif diterapkan agar bisa menyajikan informasi awal terkait karakteristik data yang digunakan dalam penelitian. Proses analisis ini dilakukan guna mengkaji nilai rata-rata (*mean*), nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi dari masing-masing variabel, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, serta kinerja karyawan. Melalui statistik deskriptif, peneliti dapat menganalisis pola persepsi responden terhadap pernyataan penelitian, apakah variabel yang dilakukan penelitian ini, berada pada kategori rendah, sedang, atau tinggi. Informasi ini penting sebagai landasan untuk mengetahui karakteristik umum responden sebelum memasuki tahap analisis berikutnya.

Uji validitas yakni uji yang menunjukkan suatu item pernyataan dianggap valid jika nilai koefisien korelasi (*r* hitung) lebih besar dari nilai *r* tabel atau mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05. Uji reliabilitas mengukur melalui instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Artinya, instrumen yang digunakan menunjukkan hasil pengukuran yang stabil jika diterapkan berkali-kali dalam keadaan yang sama.

Pada tahap awal, sebelum proses pengolahan data melalui regresi linier berganda, pemenuhan asumsi klasik diperlukan untuk memastikan hasil regresi bersifat tidak bias dan dapat dipercaya. Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Normalitas: Data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas jika nilai signifikansi hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk berada di atas 0,05
2. Uji Multikolinearitas: Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai Tolerance > 0,10 serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10.
3. Uji Heteroskedastisitas: Suatu model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi homoskedastisitas jika nilai signifikansi pada uji Glejser atau Scatterplot lebih besar dari 0,05 atau tidak membentuk pola tertentu.
4. Uji *t* yakni melalui kriteria pengujian sebagai berikut:
 - a. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai *t* hitung lebih besar dibandingkan *t* tabel, maka variabel independen dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
 - b. Ketika hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi > 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
5. Uji *F* dengan kriteria pengujian dibawah ini:
 - a. Variabel independen secara bersama-sama dianggap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan apabila nilai signifikansi berada di bawah 0,05 atau nilai *F* hitung melebihi nilai *F* tabel.
6. Koefisien determinasi (*R*²) berfungsi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Nilai *R*² berada antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien determinasi semakin mendekati 1, hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel X1 dan X2 dalam menerangkan variabel Y semakin kuat, sedangkan sisanya berasal dari faktor lain di luar penelitian.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi (Mengukur besarnya perubahan Y untuk setiap satu unit perubahan X1 atau X2, dengan asumsi variabel lain konstan)

X1 = Disiplin kerja (Variabel Independen 1)

X2 = Motivasi kerja (Variabel Independen 2)

e = Error / Kesalahan Acak (Residual, variasi Y yang tidak dapat dijelaskan oleh X1 dan X2)

Definisi Operasional

Disiplin Kerja (X1)

Sebagaimana dijelaskan bahwa Disiplin adalah ketaatan kepada peraturan yang ditentukan dinas tenaga kerja [34]. Disiplin menunjukkan kondisi yang ideal dalam memberikan dukungan pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mencapai optimalisasi kerja [35].

1. Frekuensi kehadiran: Tingkat kehadiran pegawai yang tercatat secara formal sesuai jadwal kerja yang telah ditetapkan.
2. Ketaatan pada peraturan kerja: Pekerja taat terhadap semua peraturan yang ditetapkan berdasarkan aturan hukum yang telah diatur secara resmi.
3. Etika kerja: Perilaku profesional pegawai dalam menjaga sikap, menghargai rekan kerja, dan menjalankan tugas sesuai norma kerja yang berlaku.

Motivasi Kerja (X2)

Motivasi merupakan bentuk dorongan yang diberikan untuk meningkatkan gairah kerja individu agar mampu menjalin kerja sama, bekerja secara efisien, serta berperan aktif dalam mencapai kepuasan kerja [36]. Indikator motivasi kerja yaitu : [36].

1. Pengakuan atas kinerja: Tingkat penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian dan kontribusi kerja.
2. Kepemimpinan efektif : Kemampuan pimpinan dalam mengarahkan, membina, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung secara positif.
3. Penghargaan: Pemberian imbalan atau penghargaan atas hasil kerja yang baik sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja.
4. Kesejahteraan karyawan dan hubungan tenaga kerja: Keseimbangan antar pekerja, suasana kerja yang positif serta kesejahteraan karyawan juga bisa memberikan peningkatan motivasi kerja karyawan dalam bekerja.

Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja merujuk pada seluruh faktor yang berkaitan dengan aspek fisik maupun psikologis di tempat kerja secara nyata maupun tidak terlihat secara langsung memengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya [27]. Terdapat beberapa indikator yang berperan dalam menilai lingkungan kerja, yaitu: [29]

1. Penerangan: tingkat cahaya yang tersedia di tempat kerja yang memungkinkan pegawai melihat dengan jelas sehingga dapat bekerja secara efektif dan tidak menimbulkan kelelahan mata.
2. Suhu udara: keadaan temperatur di lingkungan kerja yang harus sesuai agar pegawai merasa nyaman dan mampu bekerja secara optimal.
3. Tingkat kebisingan: tingkat suara di area kerja yang dapat menurunkan tingkat fokus dan menurunkan efisiensi kerja apabila melebihi batas yang wajar.
4. Penggunaan warna ruangan: penataan warna di ruang kerja memiliki dampak terhadap suasana hati, rasa nyaman, serta antusiasme pegawai dalam bekerja.
5. Ruang gerak yang tersedia: ketersediaan ruang yang cukup bagi pegawai untuk bergerak dan melakukan pekerjaan tanpa hambatan fisik.
6. Keamanan kerja: kondisi lingkungan yang memberikan perlindungan dari risiko kecelakaan dan bahaya sehingga pegawai merasa aman dalam bekerja
7. Hubungan antar karyawan: interaksi sosial di area kerja yang menimbulkan kondisi kerja selaras dan kondusif kelancaran dalam menjalankan tugas.

Kinerja (Y)

Kinerja karyawan merujuk pada hasil pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan organisasi [37]. Pengukuran kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada indikator, yaitu sebagai berikut [25].

1. Kualitas kerja: Kualitas kerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam menuntaskan pekerjaan berdasarkan harapan, mencapai tujuan yang diberlakukan, dan memberikan kontribusi
2. Kuantitas kerja: Kuantitas kerja karyawan dilihat dari banyaknya tugas yang diselesaikan, kecepatan kerja, dan penggunaan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Ketepatan waktu dalam bekerja: Kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas, dan memenuhi kewajiban sesuai dengan tepat waktu juga berkontribusi pada efektivitas dan produktivitas kerja secara keseluruhan.
4. Efektivitas dan komitmen dalam bekerja: Tingkat loyalitas dan tanggung jawab pegawai tercermin melalui kesungguhan dalam menjalankan setiap pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 50 responden, yaitu seluruh karyawan UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja (BLP2TK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Penyajian karakteristik responden bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai profil responden yang meliputi usia, pendidikan terakhir, masa kerja, status kepegawaian, dan jabatan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Usia	20–30 tahun	41	82,0
	31–40 tahun	8	16,0
	41–50 tahun	1	2,0
	Total	50	100,0
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	12	24,0
	Diploma (D3)	4	8,0
	S1	34	68,0
	Total	50	100,0
Masa Kerja	< 5 tahun	37	74,0
	5–10 tahun	12	24,0
	>15 tahun	1	2,0
	Total	50	100,0
Status Kepegawaian	PNS	11	22,0
	PPPK	18	36,0
	Non-ASN/Honoror	21	42,0
	Total	50	100,0
Jabatan	Staf/Pelaksana	48	96,0
	Pejabat Struktural	2	4,0
	Total	50	100,0

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan data pada Tabel 1, diketahui bahwa mayoritas responden berusia 20–30 tahun, yaitu sebanyak 41 orang (82,0%), diikuti responden berusia 31–40 tahun sebanyak 8 orang (16,0%), sedangkan responden berusia 41–50 tahun hanya 1 orang (2,0%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan UPT BLP2TK berada pada usia produktif sehingga diharapkan mampu memberikan kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya, berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan S1 sebanyak 34 orang (68,0%), diikuti SMA/SMK sebanyak 12 orang (24,0%) dan Diploma (D3) sebanyak 4 orang (8,0%). Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, yaitu 37 orang (74,0%). Berdasarkan status kepegawaian, responden didominasi oleh pegawai Non-ASN/Honoror sebanyak 21 orang (42,0%), diikuti PPPK sebanyak 18 orang (36,0%) dan PNS sebanyak 11 orang (22,0%). Sementara itu, berdasarkan jabatan, hampir seluruh responden merupakan Staf/Pelaksana, yaitu 48 orang (96,0%), sedangkan Pejabat Struktural hanya 2 orang (4,0%).

Hasil Penelitian

Uji Hipotesis dan Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear

berganda, uji hipotesis secara parsial (uji t), uji hipotesis secara simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2). Pengujian tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel atau memiliki nilai signifikansi $< 0,05$. Pada penelitian ini jumlah responden sebanyak 50 orang, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,279 ($df = n - 2 = 48$).

Tabel 2. Uji Validitas

Item pertanyaan	Item pertanyaan	R hitung	R tabel 5% (30)	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.868	0.279	Valid
	X1.2	0.730	0.279	Valid
	X1.3	0.845	0.279	Valid
	X1.4	0.876	0.279	Valid
Pendidikan Terakhir Motivasi Kerja (X2)	X1.5	0.841	0.279	Valid
	X1.6	0.826	0.279	Valid
	X2.1	0.831	0.279	Valid
	X2.2	0.836	0.279	Valid
Masa Kerja	X2.3	0.786	0.279	Valid
	X2.4	0.860	0.279	Valid
	X2.5	0.842	0.279	Valid
	X2.6	0.818	0.279	Valid
Status Kepegawaian Lingkungan Kerja (X3)	X2.7	0.839	0.279	Valid
	X3.1	0.879	0.279	Valid
	X3.2	0.791	0.279	Valid
	X3.3	0.764	0.279	Valid
Jabatan	X3.4	0.756	0.279	Valid
	X3.5	0.611	0.279	Valid
	X3.6	0.798	0.279	Valid

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,279). Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS versi 25. Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 ($\alpha > 0,70$). Semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha, maka semakin baik tingkat konsistensi instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	N	Crombach'Alpha	Simpulan
Disiplin Kerja (X1)	6	0,910	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	7	0,923	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	12	0,939	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	8	0,964	Reliabel

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Disiplin Kerja sebesar 0,910, Motivasi Kerja sebesar 0,923, Lingkungan Kerja sebesar 0,939, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,964. Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu memberikan hasil yang konsisten dan layak digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan alat bantu SPSS 25.0 dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Data dinyatakan terdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05, dimana pengambilan keputusan adalah dengan melihat angka *Asymp.Sig (2-tailed)*.

Tabel 4. Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
Jumlah Sampel (N)	50
Test	One-Sample Kolmogorov-Smirnov
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
Taraf Signifikansi	0,05
Kesimpulan	Data berdistribusi normal

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	.451	2.216
Motivasi Kerja	.387	2.587
Lingkungan Kerja	.679	1.474

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 5, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,451 dan VIF sebesar 2,216, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,387 dan VIF sebesar 2,587, sedangkan variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,679 dan VIF sebesar 1,474. Seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heterokedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05.

Tabel 6. Uji Heterokedastitas

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig.
Konstanta	-11,414	-2,821	0,007
Disiplin Kerja (X ₁)	0,585	3,476	0,001
Motivasi Kerja (X ₂)	0,308	2,215	0,032
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,403	4,749	0,000

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 6, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,097, variabel Motivasi Kerja sebesar 0,103, dan variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,093. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Regresi Linear Berganda

Analisis Persamaan Regresi

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS versi 25, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 6. Analisis Persamaan Regresi

Variabel	Nilai Sig.	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja	0,097	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,103	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,093	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data diolah (2026)

$$Y = -11,414 + 0,585X_1 + 0,308X_2 + 0,403X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar -11,414 menunjukkan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) dianggap bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar -11,414. Nilai konstanta ini hanya merupakan nilai matematis dalam model regresi dan tidak menjadi fokus utama dalam interpretasi penelitian.
- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 0,585 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,585 satuan.
- Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X₂) sebesar 0,308 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Motivasi Kerja, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,308 satuan.
- Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X₃) sebesar 0,403 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,403 satuan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, seluruh variabel independen memiliki koefisien regresi bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja, maka Kinerja Karyawan cenderung mengalami peningkatan.

Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t tabel diperoleh dengan rumus $df = n - k - 1$, sehingga: $df = 50 - 3 - 1 = 46$.

Berdasarkan nilai tersebut, diperoleh t tabel sebesar 2,013. Suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel.

Tabel 6. Uji T

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,585	3,476	2,013	0,001	H_1 diterima
Motivasi Kerja (X_2)	0,308	2,215	2,013	0,032	H_2 diterima
Lingkungan Kerja (X_3)	0,403	4,749	2,013	0,000	H_3 diterima

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan dari tabel 5 dapat dijelaskan bahwa:

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa Disiplin Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,476, sedangkan t tabel sebesar 2,013, sehingga t hitung $> t$ tabel ($3,476 > 2,013$). Selain itu, nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,585 yang menunjukkan arah pengaruh positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja (BLP2TK) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H_1) diterima.
2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa Motivasi Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,215, sedangkan t tabel sebesar 2,013, sehingga t hitung $> t$ tabel ($2,215 > 2,013$). Selain itu, nilai signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,308 yang menunjukkan arah pengaruh positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja (BLP2TK) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H_2) diterima.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa Lingkungan Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 4,749, sedangkan t tabel sebesar 2,013, sehingga t hitung $> t$ tabel ($4,749 > 2,013$). Selain itu, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,403 yang menunjukkan arah pengaruh positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja (BLP2TK) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sebelum melakukan uji F, terlebih dahulu ditentukan nilai **F tabel** pada taraf signifikansi (α) sebesar 5%. Nilai F tabel diperoleh berdasarkan derajat kebebasan (degree of freedom), yaitu:

- $df (N1) = k = 3$
- $df (N2) = n - k - 1 = 50 - 3 - 1 = 46$

Sehingga diperoleh nilai F tabel = 3,20 ($\alpha = 0,05$; $df1 = 3$ dan $df2 = 46$).

Tabel 6. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1041,738	3	347,246	50,060	0,000
Residual	319,082	46	6,937		
Total	1360,820	49			

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Selain itu, diperoleh nilai F hitung sebesar 50,060, sedangkan F tabel sebesar 2,81,

sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50,060 > 2,81$). Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan diterima (H_4 diterima).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai R Square pada hasil analisis regresi.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,875	0,766	0,750	2,63374

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 10, diperoleh nilai R Square sebesar 0,766 atau 76,6%. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 76,6%. Sementara itu, 23,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap peraturan kerja, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta etika kerja yang baik mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas penyelesaian pekerjaan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [4], [5], [6], [7], [8], [10], [16], [22].

Disiplin kerja dalam penelitian ini dibangun oleh indikator frekuensi kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, dan etika kerja. Di antara ketiga indikator tersebut, etika kerja memberikan kontribusi terbesar dalam membentuk disiplin kerja. Etika kerja mencerminkan perilaku profesional pegawai dalam menjaga sikap, menghargai rekan kerja, serta menjalankan tugas sesuai norma yang berlaku dalam organisasi. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang menyatakan sangat setuju bahwa mereka selalu menghargai rekan kerja dalam lingkungan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja yang saling menghormati mampu menciptakan kerja sama yang baik sehingga pelaksanaan tugas menjadi lebih efektif dan produktif. Temuan ini juga didukung oleh karakteristik responden yang mayoritas memiliki masa kerja lebih dari lima tahun sehingga mereka telah memahami pentingnya mematuhi peraturan kerja, menjaga profesionalisme, dan menerapkan etika kerja dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, budaya disiplin perlu terus dipertahankan melalui pembinaan, pengawasan, penegakan aturan secara konsisten, dan keteladanan pimpinan agar kinerja pegawai tetap optimal. Upaya tersebut didukung oleh pendapat yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan organisasi, sehingga semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai [19].

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih giat, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi sehingga mampu meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [4], [5], [7], [10], [18].

Motivasi kerja dalam penelitian ini dibangun oleh indikator pengakuan atas kinerja, kepemimpinan efektif, penghargaan, serta kesejahteraan karyawan dan hubungan kerja. Di antara indikator tersebut, kepemimpinan efektif memberikan kontribusi terbesar dalam membentuk motivasi kerja. Kepemimpinan efektif mencerminkan kemampuan pimpinan dalam mengarahkan, membina, dan memberikan dukungan kepada pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal. Hal tersebut didukung oleh mayoritas responden yang menyatakan sangat setuju bahwa

pimpinan memberikan arahan kerja yang jelas kepada pegawai. Arahan yang jelas membantu pegawai memahami tugas, tanggung jawab, dan target pekerjaan sehingga mampu bekerja dengan lebih percaya diri, bersemangat, dan produktif. Temuan ini juga didukung oleh karakteristik responden yang didominasi oleh pegawai Non-ASN/Honorer dan PPPK, serta hampir seluruhnya merupakan staf/pelaksana. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa arahan, dukungan, dan penghargaan dari pimpinan menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja, karena pegawai dengan karakteristik tersebut cenderung membutuhkan kepemimpinan yang mampu memberikan kejelasan tugas, dorongan kerja, serta apresiasi terhadap kinerja yang telah dicapai. Oleh karena itu, instansi perlu terus meningkatkan motivasi pegawai melalui penerapan kepemimpinan yang efektif, pemberian penghargaan atas prestasi kerja, serta peningkatan kesejahteraan pegawai agar kinerja tetap optimal. Upaya tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang mampu menggerakkan seseorang untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi [24].

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara lebih fokus, efektif, dan produktif. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [6], [10], [16], [17], [23].

Lingkungan kerja dibangun oleh beberapa indikator, yaitu penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, Lingkungan kerja dalam penelitian ini dibangun oleh indikator penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, penggunaan warna ruangan, ruang gerak yang tersedia, keamanan kerja, dan hubungan antarpegawai. Di antara indikator tersebut, keamanan kerja memberikan kontribusi terbesar dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja. Keamanan kerja merupakan kondisi lingkungan yang memberikan perlindungan kepada pegawai dari berbagai risiko sehingga mereka merasa aman dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut didukung oleh mayoritas responden yang menyatakan sangat setuju bahwa fasilitas kerja yang tersedia telah mendukung keamanan selama bekerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tersedianya fasilitas kerja yang aman mampu memberikan rasa nyaman kepada pegawai sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus, tenang, dan produktif dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Temuan ini juga didukung oleh karakteristik responden yang hampir seluruhnya merupakan staf/pelaksana, sehingga mereka berinteraksi secara langsung dengan kondisi lingkungan kerja dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Oleh karena itu, ketersediaan fasilitas kerja yang aman, nyaman, dan mendukung menjadi faktor penting dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan secara optimal. Oleh karena itu, instansi perlu terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui pemeliharaan fasilitas, peningkatan aspek keamanan kerja, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antarpegawai agar kinerja pegawai tetap optimal. Upaya tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, bahan, metode kerja, serta kondisi di sekitar tempat kerja yang mampu memengaruhi pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja, semakin tinggi motivasi kerja, dan semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang saling mendukung dalam pelaksanaan tugas. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. [7], [10], [16], [18].

Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dalam penelitian ini dibangun oleh beberapa indikator yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, disiplin kerja memberikan kontribusi terbesar pada indikator etika kerja, motivasi kerja pada indikator kepemimpinan efektif, sedangkan lingkungan kerja pada indikator keamanan kerja. Hal tersebut didukung oleh mayoritas responden yang menyatakan sangat setuju bahwa mereka selalu menghargai rekan kerja dalam lingkungan kerja, pimpinan memberikan arahan kerja yang jelas, serta fasilitas kerja yang tersedia telah mendukung keamanan selama bekerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja yang harmonis, arahan pimpinan yang jelas, dan lingkungan kerja yang aman mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung pelaksanaan tugas secara efektif dan produktif. Temuan ini juga didukung oleh karakteristik responden yang mayoritas berada pada usia produktif, didominasi oleh pegawai Non-ASN/Honorer dan PPPK, serta hampir seluruhnya merupakan staf/pelaksana. Karakteristik tersebut

menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja, kepemimpinan yang efektif, dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusia melalui penerapan disiplin kerja, pemberian motivasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien [15]. Oleh karena itu, instansi perlu mempertahankan budaya disiplin, meningkatkan motivasi melalui kepemimpinan yang efektif dan pemberian penghargaan, serta terus menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif agar kinerja pegawai dapat terus meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, kinerja karyawan pada UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini mencerminkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik motivasi kerja, serta semakin kondusif lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Di antara ketiga variabel tersebut, motivasi kerja memberikan pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu jumlah responden hanya berasal dari satu instansi sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada instansi lain. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan dan dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungan selama proses studi, serta Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen atas bimbingan, arahan, dan ilmu yang telah diberikan selama proses penyusunan penelitian ini. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi atas izin, kerja sama, serta partisipasi seluruh pegawai yang telah bersedia menjadi responden sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

Daftar Pustaka

- [1] O. Saputra dan Heliyani, "Analisis Implementasi Sistem Penilaian Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia," *J. Ekobistek*, vol. 13, no. 3, hal. 120–128, Sep 2024, doi: 10.35134/ekobistek.v13i3.808.
- [2] D. Khairunnisa, R. Hendra, dan L. Pratama, "The Influence of School Principal Leadership, Emotional Intelligence, and Teacher Well-being on Teacher Performance," *Indones. Educ. Adm. Leadersh. J.*, vol. 7, no. 1, hal. 41–58, Jun 2025, doi: 10.22437/ideal.v7i1.42913.
- [3] Sutoro, "The Influence of Organizational Culture and Leadership on Employee Performance at the Human Resources Development Agency of Jambi Province," *J. Prajaiswara*, vol. 1, no. 1, hal. 29–48, Jun 2020, doi: 10.55351/prajaiswara.v1i1.3.
- [4] Heriyanto dan S. N. Hidayati, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *J. Maksipreneur Manajemen, Koperasi, dan Entrep.*, vol. 6, no. 1, hal. 67–76, Des 2016, doi: 10.30588/jmp.v6i1.285.
- [5] M. S. Said dan M. N. Mapparenta, "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *J. Kewirausahaan*, vol. 9, no. 3, hal. 212–221, 2023, [Daring]. Tersedia pada: <https://journal.stieamsir.ac.id/index.php/man/article/view/271/181>
- [6] C. B. David dan R. Husniati, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur," *J. Ilm. Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, vol. 7, no. 1, hal. 1–15, Apr 2024, doi: 10.57093/metansi.v7i1.205.
- [7] M. W. Ananda, R. Setianingsih, dan W. L. Hardilawati, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau," *J. Ilm. Mhs. Merdeka EMBA*, vol. 2, no. 1, hal. 153–167, 2023, [Daring]. Tersedia pada: <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/727>
- [8] A. Saharuddin dan K. Kamaruddin, "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan," *J. Online Manaj. ELPEI*, vol. 2, no. 1, hal.

- 331–336, Feb 2022, doi: 10.58191/jomel.v2i1.71.
- [9] H. Umuri dan E. Sijaya, “Implementasi Program Pelatihan Kerja Pemerintah dalam Penyiapan Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kab. Pohuwato),” *Madani J. Polit. dan Sos. Kemasyarakatan*, vol. 17, no. 1, hal. 33–54, Feb 2025, [Daring]. Tersedia pada: <https://ejurnal.unisda.ac.id/index.php/MADANI/article/view/9829>
 - [10] R. Susanti, K. H. P. Lambe, dan H. Gunadi, “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Kristen Wamena Kabupaten Jayawijaya,” *J. Mark. Manag. Innov. Bus. Rev.*, vol. 2, no. 2, hal. 47–55, Feb 2025, doi: 10.63416/mrb.v2i2.301.
 - [11] Upt.blp2tk.surabaya, “Instagram upt.blp2tk.surabaya.” 2026. [Daring]. Tersedia pada: <https://www.instagram.com/p/DYA9i1mk47Y/>
 - [12] Harian Bhirawa, “UPT BLP2TK Surabaya Bekali Pelaku Usaha Strategi Produktivitas 2026,” harianbhirawa.co.id. Diakses: 21 Juni 2026. [Daring]. Tersedia pada: <https://harianbhirawa.co.id/upt-blp2tk-surabaya-bekali-pelaku-usaha-strategi-produktivitas-2026/>
 - [13] S. Kitta, N. Nurhaeda, dan M. Idris, “Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai,” *Jesya*, vol. 6, no. 1, hal. 297–309, Jan 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i1.933.
 - [14] I. Astuti dan A. Budi Raharjo, “Pengaruh Motivasi, Beban dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru,” *G-Couns J. Bimbing. dan Konseling*, vol. 7, no. 03, hal. 764–772, Agu 2023, doi: 10.31316/gcouns.v7i03.5065.
 - [15] F. Zuhaena dan H. Cahyo, “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan,” in *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2022, hal. 743–749.
 - [16] I. M. A. B. Atmaja, N. Mustika, dan S. R. Widyawati, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar,” *EMAS*, vol. 4, no. 7, hal. 1733–1747, Des 2023, [Daring]. Tersedia pada: <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/8152>
 - [17] A. Hartadi, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta,” *Bisnis Adm. dan Manaj.*, vol. 14, no. 1, hal. 1–9, 2021, [Daring]. Tersedia pada: <http://jurnal.amayogyakarta.ac.id/index.php/albama/article/view/8>
 - [18] C. P. Utami, H. Widhiandono, M. A. Miftahuddin, dan P. Purnadi, “Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Studi pada BPN Kabupaten Cilacap,” *J. Account. Financ. Manag.*, vol. 6, no. 3, hal. 1683–1697, Agu 2025, doi: 10.38035/jafm.v6i3.2305.
 - [19] M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
 - [20] Ajabar, *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Budi Utama, 2020.
 - [21] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8 ed. Jakarta: Kencana, 2017.
 - [22] R. Arsyad dan S. Nawatmi, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulsel Cabang Makassar,” *J. Manag. Bisnis*, vol. 5, no. 2, hal. 172–181, 2022, [Daring]. Tersedia pada: [http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/8939/1/sudardi-1418-1-13-sudar-8 1-2.pdf](http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/8939/1/sudardi-1418-1-13-sudar-8%201-2.pdf)
 - [23] A. Wijaya, B. Semmaila, dan S. Serang, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *CESJ Cent. Econ. Students J.*, vol. 3, no. 2, hal. 151–157, 2020.
 - [24] P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018.
 - [25] B. Y. Al Ghifari, Y. Jamaludin Al Azhar, dan S. I. Wahjono, “Motivasi Kerja sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan PT Purnama Sinar Gemilang,” *J. Penelit. Ekon. Manaj. dan Bisnis*, vol. 3, no. 4, hal. 222–232, 2025, [Daring]. Tersedia pada: <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jekombis/article/view/4356>
 - [26] D. N. Putri dan A. D. Azahra, “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review,” *J. Inf. Syst. Manag.*, vol. 2, no. 4, hal. 1–7, Jul 2023, doi: 10.4444/jisma.v2i4.393.
 - [27] A. Nurhandayani, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Ekon. dan Bisnis Digit.*, vol. 3, no. 1, hal. 1–5, Apr 2024, doi: 10.58765/ekobil.v2i1.84.
 - [28] L. Wursanto, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 2009.

- [29] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2014.
- [30] S. P. Adhity, A. Fauzi, A. Simorangkir, F. Dwiyanti, H. Caroline Patricia, dan V. Khumairah Madani, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM)," *J. Manaj. Pendidik. Dan Ilmu Sos.*, vol. 4, no. 1, hal. 134–148, 2023, doi: 10.38035/jmpis.v4i1.1408.
- [31] V. Rivai dan E. J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo, 2009.
- [32] A. P. Mangkunegara dan A. Waris, "Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida)," *Procedia - Soc. Behav. Sci.*, vol. 211, hal. 1240–1251, Nov 2015, doi: 10.1016/j.sbspro.2015.11.165.
- [33] S. P. Robbins dan T. A. Judge, *Essentials of Organizational Behavior*. Boston: Pearson Pretice Hall, 2017.
- [34] S. Prawirosentono, *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE, 1999.
- [35] B. Setiyawan dan Waridin, "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang," *JRBI*, vol. 2, no. 2, hal. 181–198, 2006.
- [36] R. N. Adha, N. Qomariah, dan A. H. Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," *J. Penelit. IPTEKS*, vol. 4, no. 1, hal. 47–62, Jan 2019, doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.
- [37] P. Mulyah, D. Aminatun, S. S. Nasution, T. Hastomo, S. S. W. Sitepu, dan Tryana, "Exploring Learners' Autonomy in Online Language-Learning in STAI Sufyan Tsauri Majenang," *Getsempena English Educ. J.*, vol. 7, no. 2, hal. 382–394, Nov 2020, doi: 10.46244/geej.v7i2.1164.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.