

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

Oleh:

Bunga Nindya Navynda

Dosen Pembimbing

Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei, 2026



www.umsida.ac.id



[umsida1912](https://www.instagram.com/umsida1912)



[umsida1912](https://twitter.com/umsida1912)



[universitas
muhammadiyah
sidoarjo](https://www.facebook.com/universitas.muhammadiyah.sidoarjo)



[umsida1912](https://www.youtube.com/channel/UCumsida1912)

Pendahuluan

- Kinerja pegawai merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Ketiga faktor tersebut berperan penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Penelitian ini dilakukan pada UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja yang memiliki peran dalam pelayanan, administrasi, serta pelaksanaan pelatihan tenaga kerja. Dalam menjalankan tugasnya, karyawan dituntut untuk bekerja secara profesional, tepat waktu, dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan beberapa kendala yang menunjukkan bahwa kinerja belum sepenuhnya optimal.

Pendahuluan

- Kinerja yang belum optimal dapat dilihat dari adanya keterlambatan pekerjaan, ketidaksesuaian dengan prosedur, serta hasil kerja yang belum maksimal. Kondisi ini menunjukkan pentingnya memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan agar organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja secara menyeluruh.

Reserch Gap

- Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten terkait pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan. Perbedaan ini disebabkan oleh variasi kondisi dan karakteristik organisasi yang diteliti.
- Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada instansi administratif atau perusahaan swasta, sehingga belum banyak yang secara spesifik mengkaji organisasi operasional seperti UPT. Selain itu, penelitian terdahulu umumnya hanya menggunakan dua variabel, sehingga penelitian ini mengembangkan model dengan menambahkan variabel lingkungan kerja untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

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?

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis 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, baik secara parsial maupun simultan.

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 Riview

Disiplin kerja diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

1. Kehadiran
2. Tugas pokok
3. Tugas yang berkaitan
4. Ketaatan peraturan kerja

indikator motivasi kerja, yaitu:

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan
6. Pekerjaan itu sendiri

Indikator yang digunakan untuk menilai lingkungan kerja, yaitu:

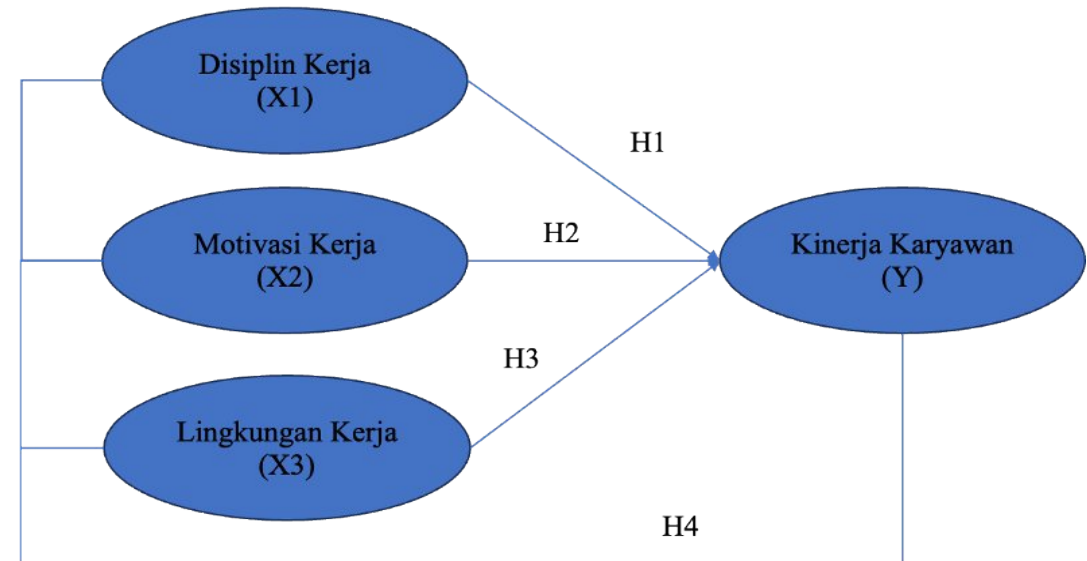
1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Tingkat kebisingan
4. Penggunaan warna ruangan
5. Ruang gerak yang tersedia
6. Keamanan kerja
7. Hubungan antar karyawan

Kinerja karyawan diukur menggunakan indikator:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

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 kinerja karyawan di UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja Surabaya
- 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

- **METODE PENELITIAN:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis eksplanatif, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).
- **TEKNIK PENGUMPULAN DATA:** Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert (1-5) untuk mengetahui tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan.
- **POPULASI DAN SAMPEL:** Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja yang berjumlah 50 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka digunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah responden yang digunakan adalah 50 orang.
- **TEKNIK ANALISIS DATA:** dilakukan menggunakan bantuan software SPSS. Tahapan analisis meliputi:
 1. statistik deskriptif: menggambarkan kondisi data
 2. uji validitas dan reliabilitas: memastikan kualitas instrument
 - 3, uji asumsi klasik & analisis regresi linier berganda: menguji pengaruh antar variabel.

Metode

- **UJI KUALITAS DATA**
 - Uji validitas: apakah item pernyataan mampu mengukur variabel dengan baik, yaitu jika nilai signifikansi kurang dari 0,05.
 - Uji reliabilitas; melihat konsistensi instrumen, dimana nilai Cronbach's Alpha harus lebih besar dari 0,70 agar dinyatakan reliabel.
- **UJI ASUMSI KLASIK:** bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat dan menghasilkan estimasi yang tidak bias
- **PENGUJIAN HIPOTESIS:** dilakukan melalui:
 - uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial
 - uji F untuk melihat pengaruh secara simultan.
 - koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

- Deskripsi 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/Honorar	21	42,0
	Total	50	100,0
Jabatan	Staf/Pelaksana	48	96,0
	Pejabat Struktural	2	4,0
	Total	50	100,0

Penelitian melibatkan seluruh 50 karyawan UPT BLP2TK menggunakan teknik sampling jenuh. Mayoritas responden berusia 20-30 tahun (82%), berpendidikan S1 (68%), memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun (74%), berstatus Non-ASN/Honorar (42%), dan sebagian besar merupakan staf pelaksana (96%).

Hasil dan Pembahasan

• 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

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Hasil pengujian menunjukkan nilai **r hitung** lebih besar dari **r tabel (0,279)**, sehingga seluruh item dinyatakan **valid**

• Uji Reliabilitas

Variabel	N	Cronbach' 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

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Hasil menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai **Cronbach's Alpha** di atas **0,70**, Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan **reliabel**.

Hasil dan Pembahasan

• 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

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Hasil pengujian menunjukkan nilai **Asymp. Sig. 0,200**, lebih besar dari **0,05**, sehingga data **berdistribusi normal**

• Uji Multikolinearitas

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

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen. Hasil menunjukkan seluruh variabel memiliki **nilai Tolerance > 0,10** dan **VIF < 10**, sehingga **tidak terjadi multikolinearitas**

• Uji Heterokedastitas

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

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual. Berdasarkan uji Glejser, seluruh variabel memiliki **nilai signifikansi lebih besar dari 0,05** sehingga **tidak terjadi heteroskedastisitas**.

Hasil dan Pembahasan

- Analisis Persamaan Regresi

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

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menghasilkan persamaan

$Y = -11,414 + 0,585X_1 + 0,308X_2 + 0,403X_3$. Seluruh koefisien regresi bernilai positif, yang berarti semakin baik disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

- 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

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa **Disiplin Kerja** (t = 3,476; Sig. = 0,001), **Motivasi Kerja** (t = 2,215; Sig. = 0,032), dan **Lingkungan Kerja** (t = 4,749; Sig. = 0,000) memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian, **H₁, H₂, dan H₃ diterima**, sehingga ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

- 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			

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan F hitung sebesar 50,060 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga H4 diterima. Artinya, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Koefisien Determinasi

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

R Square sebesar 0,766 menunjukkan bahwa 76,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja. Sementara itu, 23,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Pembahasan H1 - Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa **Disiplin Kerja** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kinerja Karyawan**. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja, seperti kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan etika kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Indikator yang paling dominan adalah **etika kerja**, sehingga budaya disiplin perlu terus dipertahankan untuk meningkatkan kinerja.

Pembahasan H2 - Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa **Motivasi Kerja** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kinerja Karyawan**. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerjanya. Indikator yang paling dominan adalah **kepemimpinan yang efektif**, karena arahan dan dukungan pimpinan mampu meningkatkan semangat kerja serta produktivitas pegawai.

Hasil dan Pembahasan

Pembahasan H3 - Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa **Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan**. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif membuat pegawai dapat bekerja lebih fokus dan produktif. Indikator yang paling dominan adalah **keamanan kerja**, sehingga penyediaan fasilitas kerja yang aman menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

Pembahasan H4 - Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara Simultan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa **Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan**. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan kombinasi dari disiplin kerja yang baik, motivasi yang tinggi, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, seluruh hipotesis diterima. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Variabel yang memberikan **pengaruh paling besar adalah Disiplin Kerja**, karena memiliki koefisien regresi tertinggi ($B = 0,585$), dibandingkan Lingkungan Kerja ($B = 0,403$) dan Motivasi Kerja ($B = 0,308$). Model penelitian juga mampu menjelaskan **76,6%** variasi Kinerja Karyawan, sedangkan **23,4%** dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

