

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PWK ITS

Afbran Rama Okdiva¹

Email: afbranrama@gmail.com

Slamet Riyadi²,

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dr.
Soetomo Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan Kota (PWK) Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS). Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai visi dan misi departemen untuk menjadi pusat unggulan pendidikan dan penelitian di bidang perencanaan kota. Faktor-faktor yang teridentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan Departemen PWK ITS adalah lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja. Selain itu, komunikasi antar karyawan juga menjadi hal yang perlu diperhatikan karena dapat menghambat arus informasi dan kolaborasi yang efektif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antar variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi penting bagi manajemen Departemen PWK ITS dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja yang lebih baik. Hasil Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 34.7% variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work environment, motivation and work discipline on employee performance at the Department of Civil Engineering and Urban Planning (PWK) Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS). This study is motivated by the importance of employee performance in achieving the department's vision and mission to become a center of excellence in education and research in the field of urban planning. The factors identified as influencing employee performance at the ITS PWK Department are work environment, motivation and work discipline. In addition, communication between employees is also something that needs to be considered because it can hinder the flow of information and effective collaboration. This study uses a quantitative approach to analyze the relationship between these variables. The results of this study are expected to provide important information for the management of the ITS PWK Department in an effort to improve employee performance through better management of the work environment, motivation and work discipline. The results of the determination coefficient test show that 34.7% of the work environment, motivation and work discipline variables can explain employee performance variables.

Keywords: Work Environment; Motivation; Work Discipline; Employee Performance

I. LATAR BELAKANG

Dalam kehidupan suatu organisasi khususnya organisasi pada pendidikan kinerja menjadi prioritas suatu komitmen dalam suatu organisasi. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Suatu organisasi dapat membangun dan meningkatkan keterlibatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi maupun kantor yang menggenggam sebuah peranan sangat penting. tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Robbins dan Judge (2017), Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik, seperti tata letak ruang kerja, pencahayaan, dan suhu ruangan, tetapi juga aspek non-fisik, seperti hubungan interpersonal dan budaya organisasi. Di Departemen PWK ITS, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung sangat diperlukan untuk memastikan karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas administrasi dan akademik dengan baik.

Menurut teori dua faktor Herzberg (2003), Motivasi dapat dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berhubungan dengan kepuasan internal yang didapat karyawan dari pekerjaannya, seperti rasa pencapaian dan pengakuan, sedangkan motivasi ekstrinsik berkaitan dengan faktor luar seperti gaji, insentif, dan promosi.

Disiplin kerja adalah faktor lain yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Rivai (2009) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin yang tinggi menunjukkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi.

Tabel 1. Rekapitulasi Daftar Kehadiran Karyawan Departemen PWK ITS Bulan Januari – Oktober Tahun 2023

No.	Total karyawan	Bulan	Tepat waktu	Terlambat	Persentase (%)
1	40	Januari	40	0	100%
2	40	Februari	40	0	100%
3	40	Maret	38	2	95%
4	40	April	39	1	97,5%
5	40	Mei	40	0	100%
6	40	Juni	35	5	87,5%
7	40	Juli	33	7	82,5%
8	40	Agustus	25	15	62,5%
9	40	September	20	20	50%
10	40	Oktober	15	25	37,5%
11	40	November	25	15	62,5%
12	40	Desember	35	5	87,5%

Sumber : Data Kehadiran Karyawan Departemen PWK ITS

Pada Tabel 1. diatas merupakan rekap daftar kehadiran pegawai Departemen PWK ITS pada bulan Januari 2023 – Oktober 2023. Pada bulan Juni 2023 – Oktober 2023 kehadiran pegawai mengalami penurunan sebesar 37,5% karena banyaknya pegawai yang terlambat. Dari bulan Januari 2023 – Oktober 2023, hanya pada bulan Januari 2023 dan Mei 2020, pegawai Departemen PWK ITS mempunyai persentase kehadiran sebesar 100%. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, dan melihat betapa pentingnya kinerja pegawai pada suatu Departemen

PWK ITS, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PWK ITS DEPARTEMEN"

II. LANDASAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2011:4) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Menurut Mathis & Jakson (2012:5) Manajemen Sumber Daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan antar pekerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan

B. Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan kebersihan, pencahayaan ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar karyawan.

Menurut Afandi (2018) indikator untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Udara
2. Warna
3. Pencahayaan
4. Suara

C. Motivasi

Menurut Danang (2013), motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motifvasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Danang Sunyoto (2012) indikator untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi

D. Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2011) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan

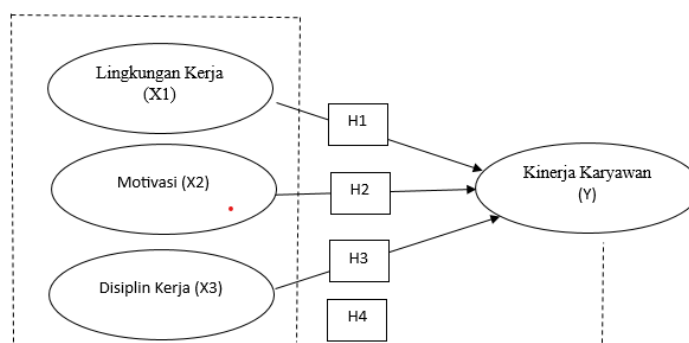
Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010) indikator untuk mengukur disiplin kerja

adalah sebagai berikut:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.
4. Tingkat absensi.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual ini bermanfaat untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen (X), dependen (Y). Variabel independen (X) penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3), sedangkan variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen PWK ITS

H2 : Motivasi berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen PWK ITS

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen PWK ITS

H4 : Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen PWK ITS

III. METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian menggunakan tiga variabel bebas (variabel independen) dan satu variabel terikat (variabel dependen). Variabel digunakan untuk memudahkan penelitian dan pengukuran, (Sugiyono, 2020:38). Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi: (1) variabel independen (bebas), yaitu variabel yang menjelaskan dan mempengaruhi variabel lain, dan (2) variabel dependen (terikat), yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel independen.

1. Variabel independen meliputi Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja
2. Variabel dependen meliputi Kinerja Karyawan

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Departemen PWK ITS yang berjumlah 40 karyawan. Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Dikarenakan jumlah populasi pada Departemen PWK ITS berjumlah 40 karyawan, maka penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel

C. Jenis dan Sumber data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data atau informasi yang didapatkan dalam bentuk angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat diproses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan system statistic. Sumber data penelitian adalah data primer. Data primer didapatkan dari penyebaran kuesioner ke responden yakni pada karyawan Departemen PWK ITS

D. Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner berisi pertanyaan kepada karyawan departemen pwk its. Kuesioner disebarkan melalui media *Google Form*, dan data diukur menggunakan skala *Likert*, lalu diolah dengan aplikasi SPSS versi 26. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan Uji Instrumen, dalam Uji Instrumen, lalu Uji Asumsi Klasik, selanjutnya dengan Regresi Linier Berganda dan Koefisien Determinasi R^2 . Dan yang terakhir diuji dengan Uji Hipotesis.

IV. HASIL DAN DISKUSI

A. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	Item	rHitung	rTabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,655	0,3120	VALID
	X1.2	0,572	0,3120	VALID
	X1.3	0,637	0,3120	VALID
	X1.4	0,704	0,3120	VALID

tertera empat item kuisisioner untuk indikator Variabel Lingkungan Kerja (X1) yang telah diuji validitas, Semua item pernyataan kuisisioner dinyatakan valid karena masing-masing pernyataan dalam Variabel Lingkungan Kerja (X1) nilai r hitung > r tabel maka pernyataan kuisisioner dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Variabel	Item	rHtiung	rTabel	Keterangan
Motivasi	X2.1	0,593	0,3120	VALID
	X2.2	0,785	0,3120	VALID
	X2.3	0,715	0,3120	VALID
	X2.4	0,602	0,3120	VALID
	X2.5	0,621	0,3120	VALID
	X2.6	0,785	0,3120	VALID
	X2.7	0,715	0,3120	VALID
	X2.8	0,602	0,3120	VALID
	X2.9	0,621	0,3120	VALID
	X2.10	0,785	0,3120	VALID
	X2.11	0,715	0,3120	VALID
	X2.12	0,602	0,3120	VALID
	X2.13	0,621	0,3120	VALID

tertera tiga belas item kuisioner untuk indikator Variabel Motivasi (X2) yang telah diuji validitas, Semua item pernyataan kuisioner dinyatakan valid karena masing-masing pernyataan dalam Variabel Motivasi (X2) nilai r hitung > r tabel maka pernyataan kuisioner dinyatakan valid

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Variabel	Item	rHitung	rTabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X3.1	0,859	0,3120	VALID
	X3.2	0,869	0,3120	VALID
	X3.3	0,684	0,3120	VALID
	X3.4	0,869	0,3120	VALID

tertera empat item kuisioner untuk indikator Variabel Disiplin Kerja (X3) yang telah diuji validitas, Semua item pernyataan kuisioner dinyatakan valid karena masing-masing pernyataan dalam Variabel Disiplin Kerja (X3) nilai r hitung > r tabel maka pernyataan kuisioner dinyatakan valid.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	rHitung	rTabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,638	0,3120	VALID
	Y1.2	0,622	0,3120	VALID
	Y1.3	0,498	0,3120	VALID
	Y1.4	0,887	0,3120	VALID
	Y1.5	0,912	0,3120	VALID
	Y1.6	0,887	0,3120	VALID

tertera empat item kuisioner untuk indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y) yang telah diuji validitas, Semua item pernyataan kuisioner dinyatakan valid karena masing-masing pernyataan dalam Variabel Kinerja Karyawan (Y) nilai r hitung > r tabel maka pernyataan kuisioner dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2022) adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standart Korelasi	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,607	0,06	RELIABEL
2	Motivasi (X2)	0,889		RELIABEL
3	Disiplin Kerja (X3)	0,824		RELIABEL
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,834		RELIABEL

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1) hasil cronbachs Alph sebesar 0,607 , Motivasi (X2) didapatkan hasil cronbachs Alph sebesar 0,889 , Disiplin Kerja (X3) hasil cronbachs Alph sebesar 0,824 , Kinerja Karyawan (Y) hasil cronbachs Alph sebesar 0,834

B. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian variabel dengan model regresi, yang digunakan untuk mengetahui apakah terjadi kesalahan atau pengganggu dalam variabel dan model regresianya karena dapat mempengaruhi kesimpulan akhir. Untuk menghindari hal tersebut maka dilakukan beberapa macam uji yaitu uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

1. Uji normalitas Kolmogrov-Smirnov Test

Menurut Sugiyono (2022), uji normalitas adalah uji untuk melihat apakah residual yang didapat memiliki distribusi normal. Uji statistik ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov di mana residual dianggap normal jika nilai Signifikan < 0,05. Model regresi yang baik memiliki data yang normal atau mendekati normal.

Tabel 7. Uji normalitas Kolmogrov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75761059
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.114
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.142 ^c

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas dengan menggunakan kolmogrov-smirnov test, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan 0,142 yang berarti nilai tersebut $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3). Apabila nilai tolerance $< 0,10$ atau VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas. nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.515	3.812		1.184	0.244		
Lingkungan Kerja	0.555	0.240	0.354	2.313	0.027	0.733	1.365
Motivasi	0.193	0.061	0.434	3.147	0.003	0.905	1.105
Disiplin Kerja	0.026	0.188	0.021	0.139	0.890	0.784	1.275

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada hasil uji di atas, nilai tolerance semua variabel lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas antar variabel bebas

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi terjadinya nilai relevan yang berbeda dari setiap variabel independet yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) dalam model regresi heterokedastisitas.

Tabel 8. Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.105	1.721		2.386	0.023
1 Lingkungan Kerja	-0.303	0.108	-0.498	-2.8	0.008
Motivasi	0.017	0.028	0.1	0.624	0.537
Disiplin Kerja	0.068	0.085	0.139	0.809	0.424

Pada hasil uji Heteroskedastisitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai dari signifikansi variabel independen yaitu lingkungan kerja (0,008) , Motivasi (0,537) dan disiplin kerja (0,424) lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

C. Koefisien Determinasi (R^2)

Berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Uji ini dapat dilihat dari seberapa besar variabel independen yang digunakan dalam penelitian mampu menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$)

Tabel 9. Koefisien Determinasi R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.399	.347	.523254

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi, Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tampilan hasil spss model summary besarnya Adjusted R^2 adalah 0.347 hasil itu berarti 34.7% variabel minat kinerja karyawan dapat dipengaruhi dari ketiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 34.7\% = 65.3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain.

D. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda ini dilakukan dengan tujuan mencapai maksud dari

pengujian hipotesis penelitian, maka penelitian ini menggunakan alat instrument penelitian berupa Uji Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 10. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.29	1.089	1.184	0.244
	Lingkungan_Kerja	0.397	0.171	0.354	0.027
	Motivasi	0.717	0.228	0.434	0.003
	Disiplin_Kerja	0.019	0.134	0.021	0.890

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawn

Konstan (α) memiliki hasil 1,290 yang menunjukkan bahwa ketika variabel independen dianggap bernilai 0, maka nilai dari kinerja karyawan adalah sebesar 1,290.

$$Y = 1,290 + 0,397X_1 + 0,717X_2 + 0,019X_3$$

1. Koefisien regresi Lingkungakn Kerja yaitu sebesar 0,397 dan nilai signifikan 0,027 hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Koefisien regresi Motivasi yaitu sebesar 0,717 dan nilai signifikan 0,003 hal ini menunjukkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Koefisien regresi Disiplin Kerja yaitu sebesar 0,019 dan nilai signifikan 0,890 hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) dan berpengaruh secara signifikan. Pada uji ini variabel independent dapat dikatakan tidak berpengaruh terhadap variabel

dependen jika memiliki besaran nilai P-Value $> 0,05$. Kemudian variabel independent dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen jika besaran P-Value $< 0,05$. Berikut merupakan hasil dari uji t.

Tabel 11. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.29	1.089		1.184	0.244
1 Lingkungan_Kerja	0.397	0.171	0.354	2.313	0.027
Motivasi	0.717	0.228	0.434	3.147	0.003
Disiplin_Kerja	0.019	0.134	0.021	0.139	0.890

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawn

Hipotesis 1 : Nilai Sig untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,027 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,313 > t$ tabel $1,688$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan .

Hipotesis 2 : Nilai Sig untuk pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,147 > t$ tabel $1,688$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan .

Hipotesis 3 : Nilai Sig untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,890 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,139 < 1,688$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 tidak ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap dan kinerja karyawan .

3. Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Karyawan). Uji simultan F dapat dikatakan valid apabila nilai dari signifikan $0,05$. Berikut merupakan hasil uji simultan pada penelitian ini.

Tabel 12. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.354	3	2.118	7.736	.000 ^b
	Residual	9.583	35	0.274		
	Total	15.937	40			

Berdasarkan hasil uji simultan yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai dari signifikan $0,000 \leq 0,05$. Dan nilai F hitung $7,736 > F$ tabel 2,87, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, yang berarti model dari regresi tersebut baik dan bisa dikatakan secara simultan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sehingga hasil tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

E. PEMBAHASAN

1. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis, diperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Departemen PWK ITS. Hal ini disebabkan karena nilai sig. variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,027 lebih kecil 0,05 dan nilai t hitung 2,313 lebih besar t tabel 1,688. Penelitian ini sejalan dengan Fitri Handayani, dan Siti Nur Azizah (2021) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Erwin Dyah Astawinetu, dan Yeti Prahesti (2023) juga menunjukkan hasil yang sama, dimana variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen PWK ITS” diterima. Berdasarkan hasil uji analisis tersebut, hal ini juga membuktikan dan menjelaskan bahwa fakta lapangan yang ada Lingkungan Kerja yang nyaman kondusif dan rekan kerja suportif dapat meningkatkan Kinerja Karyawan

2. Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis, diperoleh hasil bahwa Motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Departemen PWK ITS. Hal ini disebabkan karena nilai sig. variabel Motivasi (X2) sebesar 0,003 lebih kecil 0,05 dan nilai t hitung 3,147 lebih besar t tabel 1,688. Penelitian ini sejalan dengan Indra Jaya Rustan DM ,dan Azlan Azhari (2022) yang menyatakan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Gito Septa Putra , dan Jhon Fernos (2023) juga menunjukkan hasil yang sama, dimana variabel Motivasi memiliki pengaruh secara parsial, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen PWK ITS” diterima. Berdasarkan hasil uji analisis tersebut, hal ini juga membuktikan dan menjelaskan bahwa fakta lapangan yang ada Motivasi terhadap jejang karir kenaikan PNS dan gaji serta tunjangan sampai akhir pensiun

3. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis, diperoleh hasil bahwa Disiplin Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Departemen PWK ITS. Hal ini disebabkan karena nilai sig. variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,890 lebih besar 0,05 dan nilai t hitung 0,139 lebih kecil 1,688. dimana variabel Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap minat Kinerja Karyawan Departemen PWK ITS” ditolak atau tidak diterima. Hal ini bisa dibuktikan dari daftar kehadiran karyawan Departemen PWK ITS yang terlambat mulai dari bulan Juni hingga Oktober yang disebabkan karena rumah para karyawan terletak jauh dari kampus ITS yang menyebabkan keterlambatan.

4. Lingkunga Kerja , Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis, diperoleh hasil bahwa

Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Departemen PWK ITS. Hal ini disebabkan karena nilai sig. variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja signifikan 0,000 lebih kecil 0,05. Dan nilai FHitung 7,736 lebih besar FTabel 2,87. Penelitian ini sejalan dengan FitriHandayani , dan Siti Nur Azizah (2021) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi, disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Dalam konteks organisasi yang kompetitif, pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat krusial. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, seperti fasilitas yang memadai, suasana kerja yang positif, serta hubungan interpersonal yang baik, dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Motivasi yang tinggi, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, berperan penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal; penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan karir merupakan faktor motivasi utama yang dapat memperkuat komitmen dan dedikasi karyawan. Selain itu, disiplin kerja yang baik juga merupakan komponen kunci dalam menentukan kinerja; aturan dan kebijakan yang jelas, serta penerapan konsekuensi yang konsisten, membantu menciptakan struktur yang mendukung karyawan untuk bekerja secara efisien dan bertanggung jawab. Integrasi dari ketiga faktor ini lingkungan kerja yang positif, motivasi yang kuat, dan disiplin yang tegas secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dan, pada akhirnya, berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Analisis mendalam mengenai bagaimana ketiga elemen ini berinteraksi dapat memberikan wawasan berharga bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh lingkungan kerja, motivasi , disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Departemen PWK ITS di dapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t pada variabel Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,027 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menggambarkan Lingkungan Kerja yang diterima sesuai dengan keinginan karyawan sehingga menyebabkan kinerja karyawan meningkat.
2. Hasil uji t pada variabel Motivasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menggambarkan bahwa Motivasi yang seimbang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hasil uji t pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,890 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menggambarkan bahwa Disiplin Kerja tinggi yang dimiliki karyawan dapat membuat kinerja karyawan meningkat.
4. Berdasarkan hasil uji F nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin kerja memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini memberikan gambaran tentang objek dan variabel, objek yang digunakan adalah Departemen PWK ITS, variabel yang digunakan yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan yang dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

2. Bagi Penelitian yang akan datang

- a. Bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan objek yang berbeda dan sebaiknya menggunakan variabel penelitian lain selain yang digunakan oleh peneliti saat ini lingkungan kerja. Motivasi, disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan misalnya

- b. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan sebaiknya kuisioner yang disebar dikemas yang menarik agar responden semakin berpartisipasi dalam mengisi kuisioner penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafra Publishing.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Dessler, Gary, 2011. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2003). The Motivation to Work. Transaction Publishers.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi. Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, V. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. Pearson Education.
- Sugiyono. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.