

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA UPTD PELAYANAN PERIZINAN TERPADU WILAYAH BELITUNG)**

Yudha Reznaldi¹, Titin Hargyatni²
Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Studi Ekonomi Modern
Kartasura, Indonesia
yudhariznaldi@gmail.com, titinhargyatni@rocketmail.com

Abstract

This study aims to determine the influence of work discipline, work motivation, and work environment on employee performance at the UPTD Pelayanan Perizinan Terpadu Wilayah Belitung. The research method used is quantitative with a causal approach. The sample consisted of 80 respondents selected using a random sampling technique. The research instrument was a closed-ended questionnaire with a Likert scale. Data analysis was conducted using validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The results showed that work discipline, work motivation, and work environment have a positive and significant influence, both partially and simultaneously, on employee performance. The coefficient of determination indicates that work discipline, work motivation, and work environment explain 49.7% of the variation in employee performance. These findings highlight the importance of strengthening discipline, enhancing motivation, and creating a conducive work environment to improve 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 UPTD Pelayanan Perizinan Terpadu Wilayah Belitung. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan kausal. Sampel penelitian sebanyak 80 responden yang diambil menggunakan teknik random sampling. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 49,7%. Temuan ini menunjukkan pentingnya penguatan disiplin, peningkatan motivasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Disiplin kerja, Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan*

Article history

Received: Juli 2025
Reviewed: Juli 2025
Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 80
Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam menjalankan roda sebuah perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal, diperlukan pengelolaan SDM yang efektif dan menyeluruh. Oleh karena itu, setiap perusahaan senantiasa berupaya untuk merekrut dan membina tenaga kerja yang profesional dan kompeten, khususnya dalam menghadapi tantangan zaman di era globalisasi. Dalam konteks ini, SDM bukan hanya sekadar pelaksana tugas, melainkan merupakan aset berharga yang menjadi penentu keberhasilan organisasi. Kualitas individu dalam suatu organisasi sangat memengaruhi arah dan capaian yang ingin diraih bersama. SDM akan mampu memberikan kontribusi terbaiknya apabila perusahaan turut mendorong pengembangan karier mereka, dengan memperhatikan kompetensi dan potensi yang dimiliki. Pendekatan pengembangan berbasis kompetensi terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan mutu hasil kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kepuasan pelanggan serta keberlangsungan organisasi itu sendiri. Tidak dapat dipungkiri, keberadaan SDM yang andal menjadi pondasi penting dalam menciptakan kinerja perusahaan yang unggul. SDM yang berkualitas bukan hanya sekadar mendukung proses operasional, namun juga membawa nilai tambah bagi kemajuan dan daya saing perusahaan secara keseluruhan.

Dalam era modernisasi pelayanan publik saat ini, kualitas kinerja aparatur pemerintah menjadi tolok ukur utama dalam mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat. UPTD Pelayanan Perizinan Terpadu Wilayah Belitung merupakan salah satu instansi yang memiliki peran strategis ketika memberikan layanan perizinan yang mudah, terbuka, dan dapat dipertanggungjawabkan bagi masyarakat serta pelaku usaha di wilayah Belitung.

Namun, dalam kurun waktu 1 hingga 2 tahun terakhir, terdapat sejumlah permasalahan yang mencerminkan adanya penurunan kualitas kinerja di lingkungan UPTD tersebut. Beberapa keluhan dari masyarakat terkait keterlambatan proses perizinan, ketidakjelasan informasi dari petugas, hingga menurunnya kepuasan pelayanan menjadi sinyal bahwa kinerja aparatur masih belum optimal. Selain itu, evaluasi internal juga menunjukkan adanya permasalahan kedisiplinan pegawai, seperti keterlambatan masuk kerja, tingkat kehadiran yang tidak konsisten, dan rendahnya produktivitas dalam jam kerja.

Faktor-faktor internal seperti disiplin kerja, motivasi, serta lingkungan kerja yang kondusif diyakini turut berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Disiplin kerja yang rendah, misalnya, dapat menurunkan efisiensi layanan. Demikian pula, motivasi kerja yang lemah menyebabkan minimnya inisiatif dan semangat dalam menjalankan tugas. Suasana kerja yang tidak mendukung juga bisa berdampak pada kenyamanan dan kinerja seseorang.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini menjadi relevan dan perlu dilakukan untuk memahami seberapa besar kontribusi disiplin kerja, motivasi kerja, serta lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan di UPTD Pelayanan Perizinan Terpadu Wilayah Belitung. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan yang bermakna bagi pihak manajemen UPTD maupun pemerintah daerah sebagai landasan dalam merancang strategi untuk peningkatan kinerja pegawai demi tercapainya pelayanan publik yang lebih optimal dan profesional.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan beragam temuan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian oleh Ayun Pratiwi (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal senada ditemukan dalam penelitian Dori Mittra Candana (2021), yang menyoroti bahwa disiplin, lingkungan kerja, dan insentif secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja. Bahkan secara parsial, setiap variabel tersebut memiliki dampak yang positif. Sementara itu, hasil penelitian dari Rozi Fadillah dan rekan-rekan (2022) menunjukkan hasil yang sedikit berbeda. Dalam penelitian mereka, hanya

kompetensi yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara disiplin dan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang berarti.

Melihat adanya perbedaan hasil dari berbagai penelitian sebelumnya, penulis tertarik untuk meneliti kembali keterkaitan antara motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan mengambil objek yang berbeda dari penelitian terdahulu. Penelitian ini dilakukan di UPTD Pelayanan Perizinan Terpadu Wilayah Belitung.

UPTD ini beroperasi berdasarkan Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 219 Tahun 2020, yang mengatur mengenai kedudukan, struktur organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Dinas Daerah Provinsi. Dalam hal ini, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki peran penting dalam membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan di bidang penanaman modal serta pelaksanaan tugas yang didelegasikan kepada pemerintah provinsi.

2. Tinjauan Pustaka

Disiplin kerja

Secara asal-usul kata, disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau seseorang yang setia menjalani ajaran, latihan, atau aturan tertentu (Muchdarsyah, 2021). Dalam konteks organisasi, disiplin mencerminkan suatu kondisi di mana individu yang tergabung di dalamnya dengan sukarela menaati aturan yang berlaku. Sementara itu, kerja dapat dipahami sebagai segala bentuk aktivitas manusia yang dilakukan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan muncul dari kesadaran dan kemauan untuk patuh terhadap peraturan yang berlaku di lingkungan kerja, serta terhadap norma-norma sosial. Oleh karena itu, disiplin memegang peranan penting sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, membina dan menjaga kedisiplinan merupakan aspek krusial dalam manajemen (Moekijat, 2022). Indikator disiplin kerja menurut Mandey & Sahanggamu (2020): 1. Hadir dan memulai pekerjaan tepat waktu. 2. Penggunaan alat yang benar. 3. Menjaga kerapian dalam berpakaian. 4. Sesuai aturan dan ketentuan kantor.

Motivasi Kerja

Dalam dunia kerja, motivasi dapat dimaknai sebagai dorongan dari dalam diri karyawan untuk bertindak karena mereka memang memiliki keinginan untuk melakukannya. Dengan kata lain, motivasi kerja mencerminkan kondisi psikologis seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu demi meraih sasaran yang telah ditetapkan. Motivasi ini bisa datang dari dalam diri (intrinsik), maupun dari faktor luar (ekstrinsik). Faktor ekstrinsik mencakup hal-hal seperti gaji, tunjangan, kondisi lingkungan kerja, keamanan kerja, dan peluang promosi (Palmer, 2022). Menurut Hasibuan (2019), ada lima indikator motivasi kerja: 1. Kebutuhan fisik. 2. Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. 3. Kebutuhan sosial. 4. Kebutuhan akan penghargaan.

Lingkungan Kerja Fisik

Profesionalisme adalah sikap mental, sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain-lain) sebagaimana yang sewajarnya terdapat pada atau dilakukan oleh seorang dan kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik (Elistia, 1987). Indikator profesionalisme menurut (Hall, 1968): 1. Kebutuhan untuk mandiri. 2. Keyakinan terhadap peraturan sendiri. 3. Afiliasi komunitas. 4. Dedikasi pada profesi. 5. Kewajiban sosial.

Secara umum, lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan kondisi nyata atau kasat mata di sekitar tempat kerja, seperti suasana ruangan, peralatan, atau fasilitas yang digunakan, yang bisa memengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik mencakup aspek hubungan sosial dan psikologis di tempat kerja,

termasuk interaksi antara karyawan dengan atasan, rekan sejawat, atau bawahan. Keduanya saling terkait dan sama-sama penting dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas serta kesejahteraan karyawan (Sedarmayanti, 2019). Dimensi dan Indikator lingkungan kerja fisik menurut (Afandi, 2017) meliputi: 1. Dimensi pencahayaan mencakup aspek (a. Jendela lokasi berkegiatan usaha, b. lampu penerangan lokasi kerja). 2. Dimensi warna, dengan indikator (a. Dekorasi, b. tata warna). 3. Dimensi suara, dengan indikator (a. Bunyi mesin pabrik, bengkel, b. bunyi musik). 4. Dimensi udara, dengan indikator (a. Kelembaban udara, b. suhu udara).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan cerminan dari hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepada mereka. Kinerja ini dicapai secara sah, tidak melanggar hukum, serta tetap menjunjung tinggi norma moral dan etika (Afandi, 2018:83). Dalam konteks organisasi, terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa di antaranya adalah kepuasan kerja dan kedisiplinan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang menyatakan bahwa kualitas kinerja dipengaruhi oleh berbagai elemen seperti kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja (Siagian, 2022). Adapun menurut Robbins (2020:260), indikator yang menjadi tolak ukur kinerja karyawan meliputi: 1. Kualitas Kerja. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan Waktu. 4. Efektifitas. 5. Kemandirian.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan di UPTD Pelayanan Perizinan Terpadu Wilayah Belitung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji hubungan kausal antara variabel bebas, yaitu disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), terhadap variabel terikat, yakni kinerja karyawan (Y).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UPTD Pelayanan Perizinan Terpadu Wilayah Belitung, Kecamatan Tanjungpandan, Kabupaten Belitung, Provinsi Bangka Belitung.

Populasi dan Sampel

Populasi

Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi perhatian terdiri dari 100 orang karyawan yang bekerja di UPTD Pelayanan Perizinan Terpadu Wilayah Belitung.

Sampel

Penelitian ini melibatkan 80 orang karyawan sebagai responden, yang dipilih untuk mewakili populasi karyawan UPTD Pelayanan Perizinan Terpadu Wilayah Belitung.

Teknik Pengambilan Sampel

Metode Pengambilan Sampling atas penelitian ini ialah *random sampling*. Sebab peneliti memanfaatkan teknik sampling ini karena teknik pengambilan sampel tersebut di ambil secara acak dari populasi, tentunya setiap anggota populasi mempunyai peluang setara untuk terpilih, oleh karena itu menurut peneliti teknik sampling ini merupakan teknik yang paling tepat untuk melakukan penelitian ini.

Penentuan Jumlah Sampel

Dalam menentukan jumlah sampel yang dianggap representatif terhadap populasi, peneliti menggunakan rumus Slovin, yang memungkinkan penentuan jumlah sampel secara matematis berdasarkan ukuran populasi dan tingkat presisi yang diinginkan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	Q1	0,322	0,182	Valid
	Q2	0,343	0,182	Valid
	Q3	0,613	0,182	Valid
	Q4	0,253	0,182	Valid
	Q5	0,235	0,182	Valid
Motivasi kerja (X2)	Q1	0,189	0,182	Valid
	Q2	0,353	0,182	Valid
	Q3	0,235	0,182	Valid
	Q4	0,364	0,182	Valid
	Q5	0,556	0,182	Valid
Lingkungan kerja (X3)	Q1	0,289	0,182	Valid
	Q2	0,211	0,182	Valid
	Q3	0,423	0,182	Valid
	Q4	0,324	0,182	Valid
	Q5	0,190	0,182	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Q1	0,199	0,182	Valid
	Q2	0,186	0,182	Valid
	Q3	0,352	0,182	Valid
	Q4	0,452	0,182	Valid
	Q5	0,453	0,182	Valid

Sumber Data : Output SPSS di olah 2025

Merujuk pada Tabel 1, uji validitas dilakukan untuk menilai seberapa baik setiap pertanyaan dalam kuesioner mampu merepresentasikan variabel yang ingin diukur. Dalam proses ini, digunakan metode *Corrected Item-Total Correlation*, yaitu menguji korelasi antara skor setiap item pertanyaan dengan total skor keseluruhan, lalu dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,182. Jika nilai korelasi suatu item lebih tinggi dari r tabel, maka item tersebut dianggap valid.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner—yang mencakup variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan—memiliki nilai korelasi di atas batas minimum yang ditetapkan. Artinya, semua item pertanyaan terbukti valid dan mampu mengukur aspek yang dimaksud secara tepat. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas dan dapat diandalkan dalam pengumpulan data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	20

Variabel	Reability Coeffisients	Alpha	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	5 item	0,893	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	5 item	0,893	Reliabel
Lingkungan kerja (X3)	5 item	0,893	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	5 item	0,893	Reliabel

Sumber Data : Output SPSS di olah 2025

Berdasarkan informasi pada Tabel 2, terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel melebihi angka 0,893. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik, sehingga dapat dipercaya dalam menggambarkan kondisi sebenarnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients			
Model		Collinearity Statistics	
		Toleranc e	VIF
1	Disiplin kerja	,672	1,201
	Motivasi kerja	,626	1,102
	Lingkungan kerja	,303	1,252

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber Data : Output SPSS di olah 2025

Berdasarkan Tabel 3, terlihat bahwa nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,0. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi yang diuji tidak ditemukan adanya gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations						
			Abs Res	Disipli n kerja	Motiva si kerja	Lingku ngan kerja
Sp ea rman' s rho	Abs Res	Corre lation Coeff icient	1,00 0	,042	,137	,186
		Sig. (2- tailed)	.	,412	,130	,345
		N	80	80	80	80
	Disi Corre	,042	1,000	,461	,052	

	Disiplin kerja	Correlation Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	,412	.	<,001	,719
		N	80	80	80	80
	Motivasi kerja	Correlation Coefficient	,137	,461	1,000	,003
		Sig. (2-tailed)	,130	<,001	.	,983
		N	80	80	80	80
	Lingkungan kerja	Correlation Coefficient	,186	,052	,003	1,000
		Sig. (2-tailed)	,345	,719	,983	.
		N	80	80	80	80
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

Sumber Data : Output SPSS di olah 2025

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,412, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,130, dan Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,345. Karena seluruh nilai signifikansi variabel independen lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya indikasi masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap memenuhi syarat dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,4324343
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,077
	Negative	-,067
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,270

Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,375
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,359
		Upper Bound	,398
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber Data : Output SPSS di olah 2025

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data residual yang diperoleh memiliki pola sebaran yang sesuai dengan distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,398, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Dengan kata lain, residual dalam model ini memenuhi asumsi normalitas, sehingga data layak untuk digunakan dalam analisis lanjutan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,077	3,344		1,544	,113
	Disiplin kerja	,474	,042	,303	2,325	,018
	Motivasi kerja	,624	,323	,261	3,624	,024
	Lingkungan kerja	,303	,200	,464	2,356	,036
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Sumber Data : Output SPSS di olah 2025

$$Y = 9,077 + 0,474 X_1 + 0,624 X_2 + 0,303 X_3$$

Adapun penjelasan adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 9,077 berarti saat semua variabel bebas tidak berubah, kinerja karyawan tetap berada pada angka positif.
- Koefisien disiplin kerja sebesar 0,474 menunjukkan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,474 poin.
- Koefisien motivasi kerja sebesar 0,624 artinya peningkatan motivasi kerja 1% berdampak pada kenaikan kinerja sebesar 0,624 poin.
- Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,303 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja membaik 1%, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,303 poin.

Uji t(Uji Parsial)

Tabel 7 Hasil Uji T

Coefficients				
Model	Unstandardized Coefficients	Standard ized	T	Sig.

				Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,077	3,344		1,544	,113
	Disiplin kerja	,474	,042	,303	2,325	,018
	Motivasi kerja	,624	,323	,261	3,624	,024
	Lingkungan kerja	,303	,200	,464	2,356	,036

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber Data : Output SPSS di olah 2025

Setiap variabel independen memiliki dampaknya sendiri terhadap variabel dependen, yang dijelaskan secara rinci berikut ini:

1. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai *t hitung* untuk variabel **Disiplin Kerja (X1)** adalah 2,325, lebih besar dari *t tabel* sebesar 1,664. Selain itu, nilai signifikansinya sebesar 0,018, yang berada di bawah batas 0,05. Ini berarti hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Dengan kata lain, **disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.**
2. Untuk variabel **Motivasi Kerja (X2)**, nilai *t hitung* sebesar 3,624 juga melebihi *t tabel* 1,664, dan nilai signifikansinya 0,024, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa **motivasi kerja memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan,** sehingga Ha diterima dan H0 ditolak.
3. Sementara itu, variabel **Lingkungan Kerja (X3)** menunjukkan *t hitung* sebesar 2,356 yang juga lebih tinggi dari *t tabel* 1,664, dan nilai signifikansi 0,036 yang masih di bawah 0,05. Ini mengindikasikan bahwa **lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan,** dan secara statistik, Ha diterima dan H0 ditolak.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234,110	2	54,234	19,042	<,001
	Residual	133,170	78	3,286		
	Total	285,280	80			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

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

Sumber Data : Output SPSS di olah 2025

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 19,042 lebih besar dari F tabel yaitu 3,960, dan nilai signifikansi sebesar 0,01 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan kata lain, variabel *disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *kinerja karyawan*. Artinya, ketiga faktor tersebut berperan penting dalam menentukan seberapa baik karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,346	,543	,497	1,81282
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi kerja, Lingkungan kerja				

Sumber Data : Output SPSS di olah 2025

Berdasarkan tabel 9 di atas, terlihat bahwa nilai *adjusted R²* sebesar 0,497 atau setara dengan 49,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja sebesar 49,7%. Sementara itu, sisanya yaitu 50,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar ketiga variabel tersebut yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari *Humble Leadership* dan Profesionalisme. Hal ini dapat disimpulkan dari jumlah tanggapan yang tinggi dari responden terhadap kondisi masing-masing. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS, dan hasilnya menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Penjelasan mengenai hasil pengujian dari keempat hipotesis yang diajukan akan diuraikan secara rinci pada poin-poin berikut.

Efek Disiplin kerja atas Kinerja karyawan dalam Karyawan UPTD Pelayanan Perizinan Terpadu Wilayah Belitung

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa variabel *disiplin kerja* (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,474 dengan arah hubungan positif. Nilai *t hitung* sebesar 2,325 lebih tinggi dari *t tabel* 1,664, yang berarti hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *disiplin kerja* berpengaruh secara signifikan terhadap *kinerja karyawan*. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Dengan kata lain, disiplin kerja memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan di UPTD Pelayanan Perizinan Terpadu Wilayah Belitung.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada Karyawan UPTD Pelayanan Perizinan Terpadu Wilayah Belitung

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X2) mempunyai nilai 0,624 dengan tanda (+), dan hasil nilai *t hitung* sebesar 3,624 lebih besar dari nilai *t tabel* yaitu 1,664 sehingga Ha di terima dan H0 di tolak, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja mengalami peningkatan artinya ada peningkatan terhadap kinerja karyawan. Sehingga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan UPTD Pelayanan Perizinan Terpadu Wilayah Belitung.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Karyawan UPTD Pelayanan Perizinan Terpadu Wilayah Belitung

Berdasarkan Tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa variabel *lingkungan kerja* (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,303 dengan arah positif. Nilai *t hitung* yang diperoleh adalah 2,356, yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *t tabel* sebesar 1,664. Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *lingkungan kerja* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *kinerja karyawan*. Temuan ini juga memperlihatkan adanya peningkatan pada aspek lingkungan kerja, yang secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai di UPTD Pelayanan Perizinan Terpadu Wilayah Belitung.

Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja Secara Bersama Terhadap Kinerja karyawan pada Karyawan UPTD Pelayanan Perizinan Terpadu Wilayah Belitung

Berdasarkan Tabel 4.12, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), serta lingkungan kerja (X3) masing-masing menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,01 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut—disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di UPTD Pelayanan Perizinan Terpadu Wilayah Belitung.

5.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan di UPTD Pelayanan Perizinan Terpadu Wilayah Belitung dengan menggunakan teknik analisis data uji analisis regresi linier berganda yang sejalan dengan hasil penelitian Adeina Sri Nining (2023) Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Seluruh item pada variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari rtabel (0,182), sehingga instrumen dinyatakan valid. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,893 pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki reliabilitas yang sangat baik.
- b. Model regresi memenuhi asumsi klasik. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas karena nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Selain itu, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas juga menunjukkan bahwa data bebas dari gejala heteroskedastisitas dan berdistribusi normal.
- c. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, secara parsial ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).
- d. Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 19,042 > Ftabel (3,960), dengan nilai signifikansi < 0,05. Artinya, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan signifikan secara statistik.
- e. Koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,497 atau 49,7% menunjukkan bahwa variasi perubahan dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen ketiga yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja. Sisanya sebesar 50,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Maka dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan UPTD Pelayanan Perizinan Terpadu Wilayah Belitung. 2) Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan UPTD Pelayanan Perizinan Terpadu Wilayah Belitung. 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan UPTD Pelayanan Perizinan Terpadu Wilayah Belitung. 4) Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan UPTD Pelayanan Perizinan Terpadu Wilayah Belitung.

- Abbas, M., & Sara, F. (2019). Employee performance: A concept review. *International Journal of Management and Applied Research*, 6(3), 45–54.
- Afandi, P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dan organisasi*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2020). *Principles of human resource management (17th ed.)*. Cengage Learning.
- Candana, D. M. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 55–64.
- Fadillah, R., Sari, D., & Mahendra, Y. (2022). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(3), 102–110.
- Febriani, S., & Indrawati, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 89–97.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Analisis multivariat: Teori, konsep, dan aplikasi dengan SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Revisi ed.)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heny Sidanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif organisasi*. Surabaya: Unesa University Press.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mandey, S. L., & Sahanggamu, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 123–135.
- Moekijat. (2022). *Manajemen kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju.
- Muchdarsyah. (2021). *Pengantar ilmu pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, A. S. (2022). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2024). *Human resource management: Gaining a competitive advantage (12th ed.)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Nurchayani, D. P. A., & Adnyani, I. G. A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 9(5), 203–215.
- Palit, M., Siregar, E., & Rahmat, A. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif: Teori dan aplikasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Palmer, D. K. (2022). *Work motivation: Theories and applications*. London: Routledge.
- Pratiwi, A. (2021). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 12(2), 77–86.
- Putra, A. D. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintah kabupaten. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 9(1), 34–41.
- Rivai, V. (2022). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2019). *Organizational behavior (17th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.

- Robbins, S. P. (2020). *Perilaku organisasi (edisi terbaru)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, N., & Nugroho, B. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai instansi pemerintahan daerah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 6(2), 112–121.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode penelitian untuk bisnis (Research methods for business) (Edisi 6)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Taghipour, A., & Dejban, R. (2023). The psychology of work motivation: A contemporary approach. *Journal of Applied Psychology and Management*, 12(1), 89–104.
- Tancy, V. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan XYZ. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(3), 45–60.
- Wahyuni, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pelayanan publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(1), 45–53.