

## Pengaruh lingkungan fisik dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja tenaga kerja non PNS administrasi

Astri Yulia Pratiwi\*, Patni Ninghardjanti, Tri Murwaningsih

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia

Email: [astriyulia386@gmail.com](mailto:astriyulia386@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan fisik dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai administrasi non-PNS (PNS) di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret (FKIP UNS). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain studi kasus. Pengumpulan data terjadi di Universitas Sebelas Maret dengan fokus pada pekerja administrasi non-PNS. Sumber datanya berupa angket tertutup dalam format checklist dan skala penilaian siswa angkatan 2021. Pengambilan sampel *non-probabilitas* digunakan. Pengujian validitas menggunakan analisis korelasi product moment melalui IBM SPSS versi 25. Analisis data mengikuti model interaktif dengan tahapan sebagai berikut: (1) tabulasi data, (2) pengujian prasyarat analisis, dan (3) pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan hal-hal sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan fisik terhadap motivasi kerja pada pekerja administrasi non-PNS di FKIP UNS ( $t\text{-hitung} = 2.000$ ,  $t\text{-tabel} = 1.995$ ). (2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai administrasi non-PNS di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret ( $t\text{-hitung} = 2.473$ ,  $t\text{-tabel} = 1.995$ ). (3) Terdapat pengaruh bersama yang signifikan antara lingkungan fisik dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada mahasiswa pekerja administrasi non PNS Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret ( $F\text{-hitung} = 4,374$ ,  $F\text{-tabel} = 3.11$ ).

Kata Kunci: ergonomi; kuantitatif; pelayanan; ruangan kantor

### Abstract

*This study investigates the impact of the physical environment and work discipline on work motivation among administrative non-PNS (civil servant) workers at the Faculty of Teacher and Educational Science, Sebelas Maret University (FKIP UNS). The research adopts a quantitative approach using a case study design. Data collection occurred at Sebelas Maret University, focusing on administrative non-PNS workers. The data source comprises a closed questionnaire in checklist format and a rating scale for the 2021 class students. Non-probability sampling was employed. Validity testing utilized product-moment correlation analysis via IBM SPSS version 25. The data analysis followed an interactive model with the following stages: (1) data tabulation, (2) analysis prerequisite testing, and (3) hypothesis testing. The findings indicate the following: (1) There exists a significant influence of the physical environment on work motivation among administrative non-PNS workers at FKIP UNS ( $t\text{-count} = 2.000$ ,  $t\text{-table} = 1.995$ ). (2) Work discipline significantly impacts work motivation among administrative non-PNS workers at the Faculty of Teacher and Educational Science, Sebelas Maret University ( $t\text{-count} = 2.473$ ,  $t\text{-table} = 1.995$ ). (3) There is a significant joint influence of the physical environment and work discipline on work motivation*

**Citation in APA style:** Pratiwi, A.Y, Ninghardjanti, P., & Murwaningsih, T. (2024) Pengaruh lingkungan fisik dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja tenaga kerja non PNS administrasi. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8(2), 158-164. <https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v8i2.77965>

*among students of administrative non-PNS workers in the Faculty of Teacher and Educational Science at Sebelas Maret University (F-count = 4.374, F-table = 3.11).*

*Keywords: ergonomics; office room; quantitative; service*

Received August 16, 2023; Revised August 21, 2023; Accepted August 26, 2023;  
Published Online March 04, 2024

<https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v8i2.77965>

## **Pendahuluan**

Organisasi merupakan tempat sekumpulan orang-orang yang bekerja secara bersama untuk mencapai tujuan. Orang yang bekerja di dalam sebuah organisasi memiliki tujuan secara pribadi dan kebanyakan adalah untuk memperoleh penghasilan. Selain memiliki tujuan untuk memperoleh penghasilan, orang-orang tersebut juga memiliki tujuan lain yang berbeda-beda. Semua tujuan yang mereka inginkan tersebut secara maksimal tentunya akan tercapai jika mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi yang ada dalam individu juga berbeda-beda, bisa dari dalam atau dari luar, bisa tinggi atau rendah. Motivasi juga dipengaruhi oleh banyak variabel lain. Salah satunya adalah kondisi lingkungan kerja fisik.

Kondisi lingkungan kerja fisik dapat menjadi faktor tinggi rendahnya motivasi pegawai dalam bekerja. Sejalan dengan hal tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan, setiap pegawai dituntut untuk mampu bekerja semaksimal mungkin baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan berbagai persyaratan, di antaranya adalah gedung atau tempat di mana para pegawai bekerja, karena di dalam kantor inilah dilakukan berbagai pekerjaan pengaturan baik yang ditujukan bagi keperluan anggotanya maupun kegiatan pengaturan yang menyangkut hubungan keluar organisasi.

Memandang kantor semata-mata sebagai lingkungan fisik atau tempat berlangsungnya aktivitas- aktivitas ketatausahaan kiranya kurang tepat, karena kantor pada dasarnya juga merupakan suatu bentuk organisasi. Memandang kantor sebagai bentuk organisasi seperti dikemukakan bahwa Kantor merupakan tempat diselenggarakannya kegiatan penanganan informasi, mulai dari menerima, mengumpulkan, mengolah, menyimpan, sampai mendistribusikan informasi. Sutha (2018) mengemukakan bahwa kantor adalah tempat diselenggarakannya kegiatan tata usaha di mana terdapat ketergantungan sistem antara orang, teknologi dan prosedur untuk menangani data dan informasi mulai dari menerima, mengumpulkan, mengolah, menyimpan, sampai menyalurkannya. Dari pengertian yang dikemukakan tersebut menunjukkan juga bahwa kantor sebagai tempat bekerja, sebagai lingkungan orang-orang yang bekerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan kesimpulan di atas jelas bahwa lingkungan kerja adalah tempat para pegawai melaksanakan pekerjaannya dan secara umum dibedakan menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik dapat berupa gedung dan pengaturannya serta faktor lain yang menunjang seperti pewarnaan, penerangan, pengaturan suhu maupun pengaturan suara. Sedangkan lingkungan kerja non fisik, berhubungan dengan interaksi sosial antara pegawai. Kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang baik dan nyaman tentu menjadikan kepuasan kerja pegawai akan meningkat dan mendorong pegawai dapat bekerja secara maksimal.

Faktor lingkungan kerja menjadi variabel yang berpengaruh terhadap motivasi kerja sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Irwanto dkk. (2021) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan. Dengan adanya kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Faktor lain yang perlu diperhatikan pada pegawai adalah adanya disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja diperlukan bagi pegawai agar dalam menjalankan tugasnya, dapat dilakukan secara maksimal. Dengan adanya disiplin kerja, pegawai dapat melaksanakan tugas dengan antusias sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan. Disiplin kerja dapat timbul dalam diri seorang pegawai karena adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya. Disiplin kerja akan mendukung pula timbulnya motivasi kerja pada pegawai. Yang kemudian pada gilirannya akan mempengaruhi

hasil kerja pegawai baik secara individu maupun secara bersama-sama.

Hasil penelitian tentang disiplin kerja dan motivasi kerja yang dilakukan oleh Irwanto dkk. (2021) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja pegawai dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja. Seseorang yang bekerja secara disiplin, maka akan terlihat motivasi kerjanya. Pegawai bersemangat dalam bekerja sehingga akan berdampak pada hasil kerjanya.

Sementara itu dari hasil *observasi* lapangan menunjukkan bahwa masalah motivasi kerja terlihat ada yang kurang pada pegawai. Ada beberapa pegawai yang terlihat kurang bersemangat dalam bekerja yang mengindikasikan bahwa adanya kedisiplinan kerja yang kurang atau lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung kenyamanan dalam bekerja. Namun dalam hal ini, terdapat fenomena dalam proses pemberian motivasi kerja masih banyak masalah yang dihadapi yaitu kurangnya pemberian motivasi sesama pimpinan dan pegawai, pegawai dan pegawai, sehingga kurangnya respon pegawai dalam proses pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Serta motivasi kerja belum diaplikasi secara maksimal oleh pegawai, sehingga menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian pegawai menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Sangat sedikit pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi. Sehingga perlu memotivasi sesama pegawai yang dapat menimbulkan pegawai mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi.

## Metode Penelitian

Penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Fisik dan disiplin kerja terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kerja non PNS administrasi di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret. Alasan dalam pemilihan lokasi penelitian sebagai berikut: 1) Adanya permasalahan yang terjadi pada motivasi kerja Pegawai non PNS, 2) Tersedianya informasi yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian, 3) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan telah memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian. Pelaksanaan penelitian dilakukan selama 3 bulan, mulai dari Mei- Juli 2023.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan alasan untuk memecahkan masalah yang dihadapi yaitu dengan menggambarkan keadaan secara obyektif dari motivasi tenaga kerja non PNS di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Didalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas di dalam penelitian ini adalah Lingkungan Fisik ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ).

Variabel terikatnya di dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja Tenaga Kerja non PNS Administrasi di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret (Y). Penelitian ini menggunakan populasi yaitu seluruh tenaga kerja non PNS yang ada dilingkup Fakultas Ilmu dan Keguruan Universitas Sebelas Maret. Berikut rincian jumlah tenaga kerja non PNS.

**Tabel 1**  
*Jumlah Populasi Penelitian*

Bagian	Jumlah
Sub Bagian Akademik FKIP	26
Sub Bagian Non Akademik FKIP	34
Jumlah	60

(Sumber : Data Rektor bagian Sumber Daya Manusia FKIP UNS)

Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan kuesioner/ angket data *google form*. Analisis validitas item pertanyaan kuesioner dilakukan dengan analisis *corrected item correlation* dan reliabilitas dilakukan dengan analisis *cronbach's alpha*. Analisis hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan motivasi kerja sebagai variabel terikat (Y), Lingkungan fisik dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (X).

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan fisik dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja tenaga kerja non pns administrasi di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas yaitu Intensitas Penggunaan Lingkungan Fisik ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan satu variabel terikat yaitu Motivasi Kerja ( $Y$ ). Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh tenaga kerja non PNS Administrasi sebanyak 60 orang yang terbagi dalam 2 bagian yaitu sub bagian akademik FKIP UNS berjumlah 26 orang dan sub bagian non Akademik FKIP UNS berjumlah 34 orang. Penelitian ini diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dari keseluruhan variabel dilakukan dengan menyebarkan angket atau kuesioner yang berisi 40 item pertanyaan. Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan *software* IBM SPSS versi 25. Hasil dari analisis deskriptif setiap variabel dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2**  
*Analisis Data*

Variabel	Min	Maks	Rerata	Median	SD	Rerata SD
<i>Varibel dependen</i>						
Motivasi Kerja	42	58	50.93	51	4.085	0.646
<i>Variabel independen</i>						
Lingkungan Fisik	30	36	33	33	1.649	0.261
Disiplin Kerja	34	48	38.20	37.50	2.700	0.427

Hasil deskripsi data pada table 2 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki skor minimal 16, skor maksimal 58, rata-rata 50.93 dan standar deviasi 4.085. jumlah total nilai dari variabel motivasi kerja berdasarkan data yang terkumpul adalah 2037. Variabel lingkungan fisik skor minimal 30, skor maksimal 36, rata-rata 33 dan standar deviasi 4.569. jumlah total nilai dari variabel lingkungan fisik berdasarkan data yang terkumpul adalah 1320. variabel memiliki skor minimal 14, skor maksimal 48, rata-rata 38.20 dan standar deviasi 2.700. jumlah total nilai dari variabel determinasi diri berdasarkan data yang terkumpul adalah 1528

**Table 3**  
*Uji Prasyarat Regresi Ganda*

Uji	Variabel	Nilai	Sign	Keterangan
Normalitas	Normalitas pada nilai residual	0.120	0.148	Terpenuhi
Linieritas	Lingkungan Fisik *Motivasi Kerja	1.10	0.820	Terpenuhi
	Disiplin Kerja *Motivasi Kerja	0.90	0.579	Terpenuhi
Multikolinieritas	Lingkungan Fisik	1.027	< 10	Terpenuhi
	Disiplin Kerja	1.027	< 10	Terpenuhi
Autokorelasi	Durbin Watson	1.50	Antara dL dan dU	Tanpa Kesimpulan

Berdasarkan tabel 3 ,uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2 tailed) sebesar 0,148 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena hal tersebut maka data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Berdasarkan tabel 3 nilai signifikan pada baris deviation from linearity sebesar 0,820. Nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan fisik terhadap motivasi kerja memiliki hubungan yang linier. Uji Linieritas  $X_2$  dan  $Y$  berdasarkan tabel 3 , nilai signifikan pada baris deviation from linearity sebesar 0,579. Nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja terhadap motivasi

kerja memiliki hubungan yang linier.

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* pada setiap variabel bebas adalah  $0,974 > 0,1$  dan nilai *VIF*  $1,027 < 10$ . Kedua variabel memiliki nilai *Tolerance*  $> 0,1$  dan nilai *Value Inflation Factor* *VIF*  $< 10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4**

*Uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda*

Variabel	Koefisien korelasi	Uji t	Sign	Uji F	Sign	R <sup>2</sup>	Adj R <sup>2</sup>
Konstanta	5.018						
Lingkungan Fisik	0.742	2.000	0.53	4.374	0.20	0.491	0.148
Disiplin Kerja	0.560	2.473	0.18				

Dengan melihat table 4, maka perumusan regresi yang diperoleh untuk penelitian ini sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 5,018 + 0,742 X_1 + 0,560X_2$$

Keterangan

Y : Motivasi kerja

X<sub>1</sub> : Lingkungan Fisik

X<sub>2</sub> : Disiplin Kerja

Nilai konstanta sebesar 5,018 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel lingkungan fisik (X<sub>1</sub>) sama dengan 0 dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sama dengan 0 maka nilai variabel motivasi kerja (Y) adalah 5,018 Nilai koefisien lingkungan fisik (X<sub>1</sub>) sebesar 5,018 secara matematis dapat diartikan bahwa apabila X<sub>1</sub> ditingkatkan sebesar satu satuan dan (X<sub>2</sub>) diasumsikan 0, maka akan menyebabkan kenaikan motivasi kerja (Y) mahasiswa sebesar 5,76. Nilai koefisien disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,560 secara matematis dapat diartikan bahwa apabila X<sub>2</sub> ditingkatkan sebesar satu satuan dan X<sub>1</sub> diasumsikan 0, maka akan menyebabkan kenaikan motivasi kerja (Y) mahasiswa sebesar 5,578

Hasil dari pengujian menunjukkan nilai signifikan Lingkungan Fisik (X<sub>1</sub>) yaitu 0,53. Nilai signifikan tersebut  $< 0,05$  dan nilai thitung  $>$  ttabel ( $2,000 > 1,995$ ). Tabel t dicari dengan menggunakan rumus  $= 0,05$  dengan df 57 ( $n-k-1$ ) atau ( $60-2-1$ ). Berdasarkan nilai signifikan yang kurang dari 0,05 dan nilai t<sub>hitung</sub> yang lebih besar dari t<sub>tabel</sub>, maka Ho ditolak sehingga terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel lingkungan fisik (X<sub>1</sub>) terhadap motivasi kerja (Y). Hasil dari pengujian menunjukkan nilai signifikan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) yaitu 0,18. Nilai signifikan tersebut  $< 0,05$  dan nilai thitung  $>$  ttabel ( $2473 > 1,995$ ). Tabel t dicari dengan menggunakan rumus  $= 0,05$  dengan df 57 ( $n-k-1$ ) atau ( $60-2-1$ ). Berdasarkan nilai signifikan yang kurang dari 0,05 dan nilai thitung. Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dalam kolom Sig. adalah 0,20 dimana hal nilai  $t < 0,05$ . Selanjutnya nilai Fhitung menunjukkan nilai 4,374. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai Fhitung  $>$  dari Ftabel 3,11 ( $df_1 = 2, df_2 = 37, = 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa Ho ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersamaan antara variabel lingkungan fisik dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja tenaga kerja non pns administrasi di FKIP UNS.

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,882. Hasil ini dapat diartikan bahwa 0,491 atau 49% motivasi kerja tenaga kerja non PNS administrasi FKIP Universitas Sebelas Maret dipengaruhi oleh lingkungan fisik dan disiplin kerja. Kemungkinan 51% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 5**

*Sumbangan Efektif*

Variabel	Sumbangan Efektif (Beta x Koefisien Korelasi x 100%)
Lingkungan Fisik (X <sub>1</sub> )	$0,300 \times 0,322 \times 100\% = 96.9\%$

Disiplin Kerja ( $X_2$ )	$0,370 \times 1,61 \times 100\% = 0,59\%$
Total	100%

Berdasarkan tabel 5 perhitungan yang telah diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa sumbangan lingkungan kerja ( $X_1$ ) motivasi kerja (Y) yaitu 96.9% dan sumbangan disiplin kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja(Y) yaitu sebesar 0.59%. Total sumbangan efektif dari kedua variabel bebas adalah 59% atau sama dengan R Square yang telah dihitung sebelumnya. Sumbangan relatif digunakan untuk mengukur sumbangan tiap variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Jumlah dari sumbangan relatif (SR) dari seluruh variabel bebas adalah 100% atau sama dengan 1.

Rumus Sumbangan Relatif:  $SR(X)\% = \frac{\text{Sumbangan Efektif } (X)\%}{R\text{square}}$

**Tabel 6**

*Sumbangan Relatif*

Variabel	Sumbangan Relatif
Lingkungan Fisik ( $X_1$ )	$(23,6 / 59) \times 100\% = 39,55\%$
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	$(26,4 / 59) \times 100\% = 60,45\%$
Total	100%

Berdasarkan table 6 hasil perhitungan yang diperoleh dapat diambil kesimpulan bahwa sumbangan relatif lingkungan fisik ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja (Y) yaitu 38,65% dan sumbangan relatif disiplin kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja (Y) yaitu sebesar 61,35%. Total sumbangan relatif (SR) dari seluruh variabel bebas adalah 100% atau sama dengan 1.

## Pembahasan

Berdasarkan nilai signifikansi lingkungan fisik pada uji t yang telah dilakukan menunjukkan hasil sebesar  $0,53 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,000 > 1,995$ ). Nilai signifikan yang kurang dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga terdapat pengaruh signifikan secara parsial atau individu antara variabel lingkungan fisik ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja.(Y) Adapun hasil dari perhitungan sumbangan efektif lingkungan fisik terhadap literasi digital yaitu 23,6%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dan Setiadi (2015) hasil bahwa lingkungan fisik berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya fokus lingkungan fisik di sini adalah terkait kondisi fisik pada ruangan kerja.

Berdasarkan nilai signifikansi disiplin kerja pada uji t yang telah dilakukan menunjukkan hasil sebesar  $0,018 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,473 > 1,995$ ). Berdasarkan nilai signifikan yang kurang dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga terdapat pengaruh signifikan secara parsial atau individu antara variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerjatenaga kerja non pnms administrasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2019) yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja tenaga kerja. Adapun hasil sumbangan efektif disiplin kerja terhadap literasi digital yaitu 26,4%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariefa dan Muhsin (2018) hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya fokus disiplin kerja di sini adalah terkait ketepatan waktu dan cara kerja tenaga kerja sesuai dengan sop kantor.

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, nilai probabilitas pada kolom Sig. adalah 0,000 dimana hal nilai tersebut  $< 0,05$ . Selanjutnya nilai  $F_{hitung}$  menunjukkan nilai 4,370. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  3,11. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersamaan antara variabel lingkungan fisik dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja tenaga kerja non pns administrasi

di fkip uns. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis dan Yusri (2020) yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa lingkungan fisik dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja tenaga kerja.

## Kesimpulan

Terdapat pengaruh dan signifikan lingkungan fisik terhadap motivasi kerja tenaga kerja administrasi non PNS administrasi di Fakultas Keguruan Ilmu dan Pendidikan UNS (thitung 2,000 > ttabel 1,995). Terdapat pengaruh dan signifikan lingkungan fisis terhadap motivasi kerja tenaga kerja administrasi non PNS administrasi FKIP Universitas Sebelas Maret (thitung 2,473 > ttabel 1,995). Terdapat pengaruh dan signifikan secara bersama-sama lingkungan fisik dan disiplin kerja tenaga kerja non PNS administrasi FKIP Universitas Sebelas Maret (Fhitung 4,374 > dari Ftabel 3,11). Sumbangan Efektif Lingkungan Fisik ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja (Y) tenaga kerja administrasi non PNS di FKIP UNS 49,%. Sumbangan Disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja (Y) tenaga kerja administrasi non PNS di FKIP UNS 51,1%. Sumbangan Relatif Lingkungan Fisik ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja (Y) tenaga kerja administrasi non PNS di FKIP UNS sebesar 38,65%. Sumbangan Relatif Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja (Y) tenaga kerja administrasi non PNS di FKIP UNS sebesar 61,35%. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu, Kurangnya pernyataan positif dan negatif yang mewakili setiap indikator variabel bebas dan variabel terikat dan keterbatasan waktu penelitian sehingga kurang bisa mengembangkan pertanyaan dan hasil penelitian. Saran penelitian ini kepada mahasiswa yaitu, tenaga kerja sebaiknya lebih memperhatikan kedisiplinan kerja terutama jam hadir, meningkatkan kemampuan dalam menguasai alat-alat kantor dan tenaga kerja melakukan pekerjaan dengan sop yang berlaku.

## Daftar Pustaka

- Ariefa, S. N., & Muhsin, M. (2018). The Influence of Work Discipline, Leadership and Work Environment on Performance through Work Motivation. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374-389.
- Bana, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam), Kota Kendari). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* 2(1), 134-147.
- Irwanto, I., Hendro, O., & Moelyati, T. A. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan. *Motivasi*, 6(1), 64-75.
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. A., & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).
- Kusuma, E. P., & Setiadi, M. M. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk–Divisi Wholesale Service Bagian Customer Care. (Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta, Indonesia).
- Lubis, M., & Yusri, D. (2020). Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Berbasis E-Learning (Studi Inovasi Pendidik MTS. PAI Medan di Tengah Wabah Covid-19). *Fitrah: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), 1-18.
- Sutha, D. W. (2018). *Administrasi Perkantoran*. Indomedia Pustaka.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.
- Setyadi, B., Utami, H. N., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Skripsi. Fak. Ilmu Adm. Malang Univ. Brawijaya*.