

The Influence of Motivation, Environment and Work Discipline on Employee Performance (Case Study on the Integrated Service and Referral System (SLRT) Officer of the Sidoarjo Regency Social Service)

[Pengaruh Motivasi, Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Petugas Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu(SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo)]

Ahmad Nur¹⁾Faizi,Sumartik^{*2)}, Mas Oetarjo³⁾

1) Program studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2) Program studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

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

Abstract. This research aims to analyze the influence of motivation, environment and work discipline on employee performance, especially in the case of officers from the Integrated Service and Referral System (SLRT) of the Sidoarjo Regency Social Service. This study uses a quantitative approach. The population in this study was all officers of the Integrated Service and Referral System (SLRT) of the Sidoarjo Regency Social Service, totaling 80 employees, who were used as respondents using total sampling techniques. The independent variables are motivation, environment and work discipline, while the engagement variable is employee performance. The data collection technique uses a questionnaire with a Likert scale. The data analysis technique uses linear multiple regression. The research results concluded that motivation, environment and work discipline influence employee performance.

Keywords - Motivation; environment; work discipline; employee performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan khususnya kasus petugas Sistem Pelayanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh petugas Sistem Pelayanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 80 karyawan dijadikan responden dengan menggunakan Teknik total sampling. Variabel bebas yaitu motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert, Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi, lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci - Motivasi; lingkungan; disiplin kerja; kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting untuk diperhatikan. Sumber daya manusia merupakan suatu instansi yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai. Kinerja yang tinggi membuat kinerja pegawai sangat berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja suatu instansi. Oleh karena itu, banyak penelitian yang dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam penyelenggaraan SLRT “Delta Beraksi”, mengembangkan dan memberikan peluang untuk karyawan mereka yang memiliki kemampuan yang tinggi akan menjadi suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan agar karyawan akan terus mengalami kemajuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan[3]. Tanpa adanya Perencanaan, Sumber Daya Manusia yang berkualitas, serta Pengendalian Program tidak mampu berjalan dengan baik, meskipun memiliki sejumlah fasilitas dan teknologi yang cukup mendukung[4]. Karena dalam membuat pekerjaan yang baik dan memuaskan hanya bisa dilakukan seorang karyawan yang ada didalamnya sehingga pelaksanaannya yang lebih matang serta Sumber Daya Manusia yang dikatakan sebagai salah satu faktor pendorong dan penggerak kemajuan lembaga/institusi[5].

Menurut data dari Divisi Sumber Daya Manusia SLRT “Delta Beraksi” mengungkapkan bahwa sejumlah permasalahan pada kinerja karyawan terkait lingkungan kerja sehingga belum tercapainya kepuasan kerja yang baik[6]. Lingkungan kerja tersebut mencakup jangkauan terhadap sejumlah layanan sosial, integrasi layanan sosial, perencanaan dan penganggaran, pemberdayaan masyarakat miskin, dan kemampuan berbasis data. Sehingga permasalahan ini diharapkan dapat memberikan manfaat efisiensi dan kemudahan penjangkauan program, daftar penerima manfaat yang bisa dikelola dan digunakan bersama untuk pentargetan berbagai program, peningkatan akuntabilitas resiko penyelewengan[7], serta kemudahan teknologi dan penyempurnaan pelaksanaan program agar menjadi lebih baik dalam mengembangkan suatu kualitas kinerja karyawan Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT). pada kinerja karyawan diharapkan Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) dinas sosial kabupaten Sidoarjo dapat berjalan dengan baik, lancar dan efektif. Kinerja karyawan yang dapat dikatakan dengan baik apabila karyawan SLRT mampu melaksanakan perintah tugas dan Kerjasama dari institusi tersebut[8].

Motivasi dalam sebuah Lembaga Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) dinas sosial kabupaten Sidoarjo Hal ini menimbulkan permasalahan yang rumit karena motivasi setiap pegawai yang berbeda. Motivasi sering kali diartikan sebagai faktor yang mengendalikan perilaku seseorang, karena ada sejumlah faktor yang memotivasi seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu manajer harus memahami motivasi kerja karyawannya, karena faktor ini sangat penting dalam optimalisasi kinerja yang pada akhirnya akan tercapainya tujuan organisasi, motivasi itu sendiri dapat dikatakan sebagai proses yang memberikan intensitas, arah individu, dan tekad untuk mencapai suatu tujuan. Salah satu variabel yang dipakai adalah masalah motivasi, keterbatasan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan dan rekan kerja, dan semangat kerja yang menurun karena beban kerja yang berat, perlunya motivasi dari atasan agar karyawan memiliki kinerja yang berkualitas di Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) dinas sosial kabupaten Sidoarjo.

Karyawan selalu dituntut untuk bisa untuk melakukan pekerjaan mereka secara efisien dan efektif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab[9]. Pencapaian kapasitas kerja maksimal karyawan Sistem Pelayanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo dipengaruhi sejumlah faktor seperti manajemen, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan faktor lainnya[10]. Lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan harus mampu menciptakan kondisi kerja yang aman dan kondusif untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya secara maksimal untuk mencapai keberhasilan dalam kepuasan kerja Sistem Pelayanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo[11].

Disiplin mengacu pada sikap seseorang atau kelompok untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku yang menunjukkan bahwa pegawai Sistem Pelayanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo mengikuti aturan kelembagaan/kelembagaan. kepatuhan adalah kesadaran bahwa tanpa adanya unsur ketelitian, tujuan organisasi perusahaan tidak akan tercapai. Artinya sikap dan perilaku dituntut oleh pengendalian diri yang kuat[12]. Artinya sikap dan perilaku terhadap kepatuhan terhadap peraturan internal organisasi sangat dipengaruhi oleh pegawai. Sikap pegawai ditandai dengan komitmen, keinginan, dan motivasi yang berbeda-beda untuk mengikuti aturan. Oleh karena itu, karyawan harus benar-benar harus mematuhi aturan di dalam Lembaga tersebut[13], yang menurutnya karyawan Sistem Pelayanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo menjalankan tugasnya dengan Kerjasama dan stabilitas yang baik dalam memenuhi tujuan Lembaga [11].

Sebuah penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor” menunjukkan Hasil bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor[14]. Namun, penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KENCANA AMAL TANI KABUPATEN INDRAGIRI HULU” menyebutkan jika motivasi kerja produk tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan[15]. Penelitian berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI” menyampaikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Surabaya, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

di Dinas Sosial Kota Surabaya[16]. Namun, ada penelitian dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sape” yang menyebut lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai[2]. Penelitian “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multilink Integra Persada di Kebayoran Baru Jakarta Selatan” bahwa Kepemimpinan dan disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan[17]. Berbeda dengan penelitian dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)” dengan hasil disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan[1]. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, meskipun terdapat beberapa ketidaksamaan dalam bentuk hasil penelitian, sehingga permasalahan yang muncul dalam penelitian ini pasti akan berbeda dengan penelitian sebelumnya[9].

Berdasarkan pendahuluan naskah diatas maka peneliti akan melakukan penelitian secara detail dengan judul: **“Pengaruh Motivasi, Beban dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Petugas Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo”**.

Rumusan Masalah : Apakah Motivasi, Beban dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Petugas Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo?

Pertanyaan Penelitian : Bagaimana pentingnya motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja mendukung sasaran kinerja karyawan? (Studi kasus pada Petugas Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo?

Tujuan Penelitian : Dengan adanya 3 (tiga) variabel penting diantaranya (1) motivasi kerja, (2) lingkungan kerja dan (3) beban kerja pada kinerja karyawan diharapkan Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) dinas sosial kabupaten Sidoarjo dapat berjalan dengan baik, lancar dan efektif. Kinerja karyawan yang dapat dikatakan dengan baik apabila semua karyawan SLRT mampu melaksanakan perintah tugas dan Kerjasama dari institusi terkait.

Kategori SDGs: Sesuai dengan kategori SDGs 16 <https://sdgs.un.org/goals/goal16> berkomitmen untuk mengurangi segala bentuk kekerasan secara signifikan dan bekerja sama dengan pemerintah dan masyarakat untuk mengembangkan solusi jangka panjang terhadap konflik dan ketidakamanan. Kunci dari proses ini adalah memperkuat supremasi hukum dan memajukan hak asasi manusia, serta mengurangi perdagangan senjata gelap dan memperkuat partisipasi negara-negara berkembang dalam tata kelola dan institusi global.

II. LITERATUR REVIEW

A. Motivasi (X1)

Motivasi adalah sumber daya yang menjalankan sebuah perilaku manusia, motivasi kerja adalah salah satu faktor penentu kinerja seseorang, baik tidaknya pengaruh motivasi terhadap kinerja seseorang tergantung pada kinerja sebuah motivasi [18]. Motivasi adalah cara menemukan kebutuhan dan dukungan karyawan untuk mencapai hal ini dalam proses yang lancar[19]. Motivasi adalah keinginan untuk mengantarkan usaha semaksimal mungkin untuk tujuan Perusahaan, yang ditentukan oleh kemampuan untuk memenuhi suatu kebutuhan individu tertentu[20]. Motivasi adalah usaha yang dapat memajukan seseorang untuk melakukan tindakan yang dilakukan sedangkan motivasi adalah motivasi yang memajukan seseorang untuk bertindak karena perilaku seseorang berorientasi pada tujuan dan termotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Hasil penelitian terdahulu [21] dan [19] mengatakan bahwa motivasi karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa indikator motivasi karyawan yaitu:

- a. Remunerasi (Balas Jasa), segala sesuatu dalam bentuk barang, jasa, dan uang merupakan kompensasi yang diterima karyawan atas jasa mereka berpartisipasi dalam organisasi.
- b. Kondisi kerja, kondisi atau keadaan kerja perusahaan lingkungan tempat kerja karyawan bekerja di lingkungan ini. kondisi kerja yang nyaman, memudahkan pekerja untuk melakukan kegiatannya.
- c. Fasilitas Kerja, segala sesuatu dalam organisasi yang dilakukan oleh karyawan, baik secara langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran jalannya pekerjaan. Prestasi kerja, hasil yang dicapai atau diinginkan oleh pegawai di tempat kerja. Bagi setiap orang, itu tidak sama karena sifatnya berbeda.

- d. Diakui oleh atasan, pernyataan yang diberikan oleh atasan , apakah pegawai dapat melaksanakan motivasi yang diberikan atau tidak .
- e. Pekerjaan itu sendiri, Pegawai yang bekerja sendiri apakah pekerjaan tersebut dapat mempengaruhi motivator bagi karyawan lainnya [22]

B. Lingkungan (X2)

Lingkungan kerja merupakan faktor keberhasilan yang sangat mempengaruhi efisiensi kerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki dampak secara langsung pada kinerja karyawan dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan mampu menjalankan aktivitasnya secara baik, sehat, aman dan nyaman [23]. Lingkungan kerja adalah lingkungan operasi dimana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi dan kenyamanan dalam menjalankan tugasnya [24]. Di tempat kerja, karyawan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis . Lingkungan kerja fisik berhubungan dengan p kondisi kesehatan fisik pekerja sedangkan lingkungan kerja psikologis berhubungan dengan psikologi pekerja [25] Lingkungan kerja mempunyai dampak langsung terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak tepat dapat menurunkan kinerja karyawan. apabila seorang karyawan tersebut akan merasa tidak nyaman bekerja di lingkungan tersebut [26]. Hasil penelitian terdahulu [27] dan [28] menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini didasarkan pada perspektif penelitian, dengan pernyataan sebagai berikut

- a. Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu seberapa kinerja karyawan merasa dilakukan manajer sering memberikan apresiasi dengan menjaga dan mengormati karyawan
- b. Kerjasama antar kelompok , yaitu seberapa kinerja karyawan merasa ada kolaborasi yang baik antara golongan karyawan.
- c. Communication fluency (Kecerdasan Komunikasi), yaitu seberapa kinerja karyawan mengharapkan kerjasama yang baik, hubungan yang langsung dan harmonis antara sesama karyawan dan atasannya [29].

C. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin adalah pemahaman dan kehendakan karyawan untuk mengikuti aturan dan prosedur yang dimiliki oleh organisasi [30] . Disiplin merupakan tongkat penopang tercapainya tujuan organisasi, untuk itu, setiap organisasi harus memberlakukan kebijakan disipliner bagi karyawan organisasi ini. Fungsi disiplin tersebut adalah disiplin dapat mencapai kualitas karakter . Kualitas karakter akan terlihat pada Kerjasama seseorang terhadap Tuhan, organisasi, diri sendiri, orang lain dan pekerjaan [31]. kesuksesan suatu perusahaan didasarkan pada unsur manusianya, oleh karena itu disiplin adalah kegiatan yang harus saling menghormati, menghargai, serta mengikuti aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan baik lisan maupun tidak lisan dapat dijalankan dan siap mendapat sanksi jika terjadi kesalahan yang ketentuan telah ditetapkan oleh perusahaan [32]. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan dalam membantu mengikuti peraturan dan standar yang berbeda untuk menghindari kesalahan yang akan datang [30]. hasil penelitian sebelumnya [30] dan [31] menghasilkan fakta bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan. Indikator disiplin kerja meliputi :

- 1) Selalu hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 2) Selalu memprioritaskan presentasi hadir, presensi kehadiran menjadi focus yang harus diutamakan dalam bekerja.
- 3) Selalu mematuhi peraturan tentang jam kerja, selalu menaati peraturan yang ada.
- 4) Selalu Mengutamakan jam kerja yang efektif, jam kerja yang diberikan instansi efektif dapat meningkatkan kinerja.
- 5) Memiliki keahlian professional, melakukan pekerjaan ahli dengan professional.
- 6) Memiliki semangat kerja yang tinggi, semangat dalam melakukan pekerjaan dan menghadapi tantangan pekerjaan.

- 7) Kreatif dan inovatif, selalu inovatif dan kreatif dalam menjalankan pekerjaan [33].

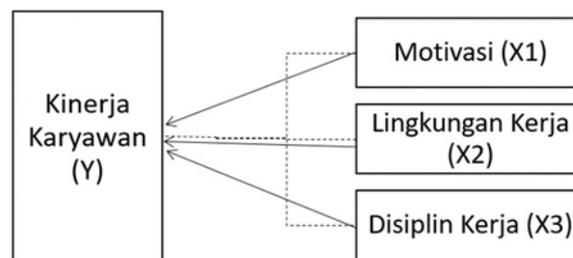
D. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh sejumlah karyawan dalam suatu Lembaga yang berwenang dan tanggung jawab masing – masing, untuk mendapat suatu organisasi yang berhubungan tanpa terjadi kesalahan dan sesuai aturan. Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan kontrak kerja yang dikembalikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu [23]. Kinerja karyawan adalah hasil kerja keras baik dari segi kuantitas maupun kualitas karyawan yang diperoleh melalui penyelesaian tugas yang dibebankan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya [24]. Garis besar kinerja ini dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor individu (motivasi dan kepuasan) dan faktor situasional (lingkungan kerja) [19]. Indikator kinerja karyawan meliputi:

- 1) Kuantitas, karyawan merasa mampu meningkatkan kuantitas kerja secara maksimal dalam pekerjaannya.
- 2) Kualitas, karyawan mampu menjaga dan meningkatkan kualitas dari hasil pekerjaannya.
- 3) Efisiensi, menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline yang ditentukan.
- 4) Disiplin Kerja, mengikuti aturan dan prosedur yang berlaku ditempat kerja
- 5) Inisiatif, mengambil inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harusdiberi perintah.
- 6) Ketelitian, sering melakukan pengecekan ulang terhadap hasil pekerjaan tanpa harus diberi perintah.
- 7) Kejujuran, berbicara jujur dan terbuka terhadap atasan atau rekan kerja.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas sosial daerah kabupaten sidoarjo yang bertempat di Jl. Pahlawan No.45, Jetis, Jati, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Petugas Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 85 pegawai dijadikan responden dengan menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer yang di peroleh dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden. Penelitian ini untuk menguji variabelindependen terhadap dependen dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber : Teori dan Hasil Penelitian

- : Pengaruh secara parsial
 —→ : Pengaruh secara simultan

Hipotesis:

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4 : Motivasi, Lingkungan kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk penafsiran variable dalam pengukuran. Adapun empat variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi (X1), lingkungan (X2), disiplin kerja (X3), sebagai variable independen dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variable dependen.

a. Motivasi(X1)

Motivasi adalah sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia, motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu kinerja seseorang, baik atau lemahnya pengaruh motivasi terhadap kinerja seseorang tergantung pada derajat intensitas motivasi yang diberikan[24]. Motivasi adalah untuk menemukan kebutuhan dan dukungan karyawan untuk mencapai hal ini dalam proses yang lancar[25]. Motivasi adalah kemauan untuk mencurahkan usaha semaksimal mungkin untuk tujuan perusahaan, yang ditentukan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu[26]. Menurut [28] pengukuran variable motivasi menggunakan 6 indikator diantaranya adalah:

- a) Remunerasi (Balas Jasa), segala sesuatu dalam bentuk barang, jasa, dan uang merupakan kompensasi yang diterima karyawan atas jasa mereka berpartisipasi dalam organisasi.
- b) Kondisi kerja, kondisi atau keadaan kerja perusahaan lingkungan tempat kerja karyawan bekerja di lingkungan ini. kondisi kerja yang nyaman, membantu pekerja untuk melakukan aktivitasnya.
- c) Fasilitas Kerja, segala sesuatu dalam organisasi yang dihargai oleh karyawan, baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran jalannya pekerjaan. Prestasi kerja, hasil yang dicapai atau diinginkan oleh orang-orang di tempat kerja. Bagisetiap orang, itu tidak sama karena orang berbeda.
- d) Diakui oleh atasan, pernyataan yang diberikan oleh atasan, apakah pegawai dapat melaksanakan motivasi yang diberikan atau tidak.
- e) Pekerjaan itu sendiri, Pegawai yang bekerja sendiri apakah pekerjaannya dapat menjadimotivator bagi pegawai lainnya

b. Lingkungan (X2)

Lingkungan kerja adalah lingkungan operasi dimana pegawai melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi dan kenyamanan dalam menjalankan fungsinya [30]. Di tempat kerja, karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja fisik berhubungan dengan pengaruh kondisi kesehatan fisik pekerja sedangkan lingkungan kerja psikologis berhubungan dengan psikologi pekerja [31]. Adapun menurut [35] indikator yang mengukur variable lingkungan ada tiga yaitu:

- a) Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasa bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dengan menjaga serta menghargai mereka
- b) Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasa ada kerjasama yang baik antara kelompok yang ada.
- c) Communication fluency (Kelancaran Komunikasi), yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, hubungan yang terbuka dan harmonis antara rekan kerja dan atasan

c. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati segala peraturan dan standar yang ada dalam organisasi [36]. Disiplin merupakan tongkat penompang tercapainya tujuan organisasi, untuk itu, setiap organisasi harus memberlakukan kebijakan disipliner bagi karyawan organisasi ini. Fungsi disiplin di tempat kerja adalah disiplin dapat meningkatkan kualitas karakter. Kualitas karakter akan terlihat pada komitmen seseorang terhadap Tuhan, organisasi, diri sendiri, orang lain dan pekerjaan [37]. Indikator disiplin kerja menurut [39] dibagi menjadi tujuh indikator diantaranya yaitu:

- a) Selalu hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- b) Selalu mengutamakan presentasi hadir, presensi kehadiran menjadi focus yang harus diutamakan dalam

bekerja.

- c) Selalu mematuhi peraturan tentang jam kerjaselalu menaati peraturan yang ada.
- d) Selalu Mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien, jam kerja yang diberikan instansi efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja.
- e) Memiliki keterampilan profesional di bidang tugasnya, melakukan pekerjaan dengan professional.
- f) Memiliki semangat kerja yang tinggi, semangat dalam melakukan pekerjaan dan menghadapi tantangan pekerjaan.
- g) Kreatif dan inovatif, selalu inovatif dan kreatif dalam menjalankan pekerjaan

d. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dapat dilakukan oleh sekelompok karyawan dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar dan sesuai dengan etika dan moralitas . Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan kontrak kerja yang dikembalikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu [29]. Indikator pada kinerja karyawan ada tujuh yaitu:

- a) Kuantitas, karyawan merasa mampu meningkatkan kuantitas kerja secara maksimal dalam pekerjaannya.
- b) Kualitas, karyawan mampu menjaga dan meningkatkan kualitas dari hasil pekerjaannya.
- c) Efisiensi, menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline yang ditentukan.
- d) Disiplin Kerja, mengikuti aturan dan prosedur yang berlaku ditempat kerja
- e) Inisiatif, mengambil inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harusdiberi perintah.
- f) Ketelitian, sering melakukan pengecekan ulang terhadap hasil pekerjaan tanpa harus diberi perintah.
- g) Kejujuran, berbicara jujur dan terbuka terhadap atasan atau rekan kerja.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL ANALISIS

1. Statistik Deskriptif

Berdasarkan kriteria sampel penelitian ada sebanyak 80 kuesioner yang dibagikan kepada responden. Yaitu seluruh karyawan sistem layanan dan rujukan terpadu (SLRT) dinas sosial Kabupaten Sidoarjo. Hasil uji karakteristik responden ditunjukkan pada tabel berikut;

Tabel 1. Karakteristik Responden

<i>Karakteristik</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Presentase %</i>
<i>Jenis Kelamin</i>		
<i>Laki-Laki</i>	44	55,0
<i>Perempuan</i>	36	45,0
<i>Umur</i>		
<i>20-30 tahun</i>	44	55,0
<i>31-40 tahun</i>	16	20,0
<i>41-50 tahun</i>	20	25,0
<i>Pendidikan</i>		
<i>SMA</i>	32	40,0
<i>Diploma</i>	8	10,0
<i>S1</i>	40	50,0
<i>Jumlah</i>	80	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa lebih dari setengah total responden atau karyawan sistem layanan dan rujukan terpadu (SLRT) dinas sosial Kabupaten Sidoarjo berjenis kelamin laki-laki (55%) atau sebanyak 44 responden. Kemudian sebagian besar responden atau karyawan sistem layanan dan rujukan terpadu (SLRT) dinas sosial Kabupaten Sidoarjo berumur 20-30 tahun sebanyak 44 responden (55%). Dan pada kategori pendidikan sebagian besar responden memiliki Pendidikan terakhir Sastra 1 sebanyak 40 responden atau 50%.

2. Analisis Data dan Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Hal pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

<i>Variabel</i>	<i>Item Variabel</i>	<i>Correlation (r-hitung)</i>	<i>r-kritis</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Motivasi Karyawan (X1)</i>	X1.1	0,472		Valid
	X1.2	0,812		Valid
	X1.3	0,591		Valid
	X1.4	0,389		Valid
	X1.5	0,781		Valid
	X1.6	0,803		Valid
<i>Lingkungan Karyawan (X2)</i>	X2.1	0,726		Valid
	X2.2	0,691		Valid
	X2.3	0,825		Valid
<i>Disiplin Kerja Karyawan (X3)</i>	X3.1	0,804		Valid
	X3.2	0,724		Valid
	X3.3	0,842	0,3	Valid
	X3.4	0,688		Valid
	X3.5	0,788		Valid
	X3.6	0,744		Valid
	X3.7	0,688		Valid
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	Y.1	0,760		Valid
	Y.2	0,757		Valid
	Y.3	0,801		Valid
	Y.4	0,778		Valid
	Y.5	0,519		Valid
	Y.6	0,530		Valid
	Y.7	0,765		Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan uji validitas, semua item pernyataan angket untuk variabel (X) dan variabel (Y) memiliki nilai koefisien korelasi di atas 0,3 ($>0,3$), hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan angket termasuk dalam variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) yang dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Jika seorang responden secara konsisten atau stabil menjawab pertanyaan pada kuesioner, dikatakan dapat diandalkan. Pada saat melakukan uji reliabilitas dengan metode cronbach alpha, nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 menunjukkan instrumen tersebut memiliki nilai reliabilitas yang tinggi. Berikut perhitungan koefisien reliabilitas dari hasil analisis:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.951	.956	23

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Dari seluruh variabel tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas Cronbach alpha lebih dari 0,60 yaitu sebesar 0,951, maka dapat dikatakan bahwa kuisioner yang digunakan dikatakan memiliki reliabel.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data memiliki distribusi normal. Metode Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan dengan SPSS v.20 untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal. Dimungkinkan untuk menentukan apakah data berdistribusi normal jika: Hipotesis diterima dan data berdistribusi normal jika nilai uji dalam penelitian ini memiliki probabilitas lebih besar atau sama dengan 5% (0,05). Hipotesis ditolak dan data tidak berdistribusi normal jika nilai uji memiliki probabilitas kurang dari 5% signifikansi (0,05). Berikut adalah penjelasan dari tabel normalitas:

Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		80	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.59109601	
Most Extreme Differences	Absolute	.113	
	Positive	.085	
	Negative	-.113	
Test Statistic		.113	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.014	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.013	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.010
		Upper Bound	.016
<p>a. Test distribution is Normal.</p> <p>b. Calculated from data.</p> <p>c. Lilliefors Significance Correction.</p> <p>d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.</p>			

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Nilai sig uji normalitas pada tabel di atas ditemukan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,013. Jika sig > 0,05, data akan berdistribusi normal. Akibatnya, distribusi data normal dari semua variabel ini dapat disimpulkan.

d. Uji Multikolinearitas

Tujuan pengujian multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen berhubungan satu sama lain atau tidak. Karena terdapat sejumlah variabel independen dalam penelitian ini, maka uji multikolinearitas harus dilakukan. Hasil uji multikolinearitas pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa nilai toleransi tidak kurang dari 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak ada hubungan satu sama lain dan juga tidak ada hubungan satu sama lain. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki multikolinearitas:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5.244	1.600		3.278	.002		
	Motivasi Kerja	.274	.085	.262	3.239	.002	.438	2.284
	Lingkungan Kerja	.818	.231	.381	3.547	.001	.248	4.030
	Disiplin Kerja	.950	.087	1.003	10.880	.000	.337	2.965

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

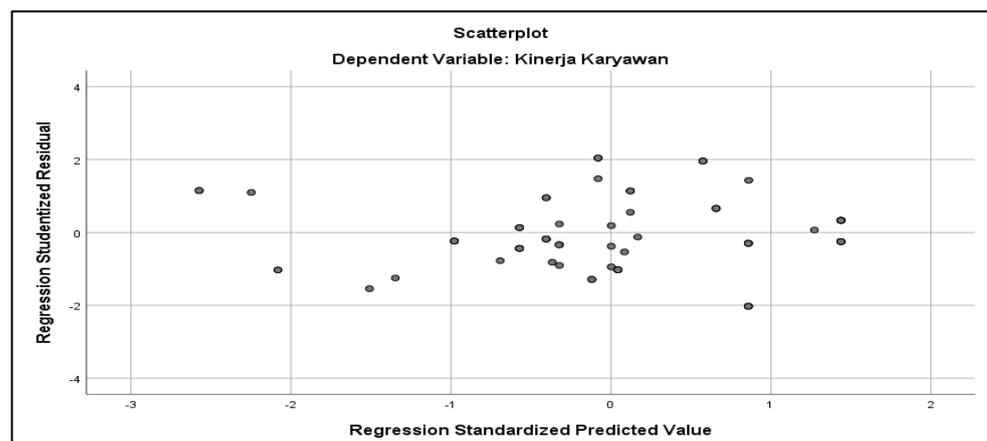
Regresi tanpa korelasi yang kuat antara variabel independen adalah model yang baik. Untuk mengetahui besarnya nilai korelasi antar variabel bebas, pengujian ini menggunakan matriks korelasi. Variabel independen tidak ortogonal jika berkorelasi satu sama lain. Variabel independen dengan nilai korelasi nol di antara mereka disebut variabel ortogonal.

Seperti yang terlihat dari output SPSS di atas, nilai tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 0,10. Sementara itu, masing-masing variabel memiliki nilai VIF di bawah 10,00. Akibatnya, kita dapat menyimpulkan bahwa multikolinearitas tidak ada.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas terlihat untuk melihat apakah adanya ketidaksamaan varian antara residual pengamatan dalam model regresi. Homoskedastisitas dan heteroskedastisitas adalah dua istilah ketika varian residu antara dua pengamatan tetap sama. Data cross-sectional membentuk mayoritas data heteroskedastis karena mereka mengumpulkan informasi dari berbagai ukuran. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel Scatterplot;

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber Hasil Olah Data, 2023

Jika titik-titik menyebar diatas atau dibawah totok 0 dan titik membentuk pola tertentu maka tidak terjadi Heteroskedastisitas

f. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda bermaksud untuk mengetahui dampak dari setidaknya dua faktor independen/ variabel bebas (X) pada variabel dependen/variabel terikat (Y). Pada penelitian ini digunakan program SPSS untuk menghitung regresi linear berganda, dan berikut adalah hasilnya. :

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.244	1.600		3.278	.002
	Motivasi Kerja	.274	.085	.262	3.239	.002
	Lingkungan Kerja	.818	.231	.381	3.547	.001
	Disiplin Kerja	.950	.087	1.003	10.880	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Motivasi Kerja

b₂ = Koefisien Lingkungan Kerja

b₃ = Koefisien Disiplin kerja

X₁ = Variabel Motivasi Kerja

X₂ = Variabel Lingkungan Kerja

X₃ = Variabel Disiplin kerja

e = Standart Error

$$Y = 5,244 + 0,274X_1 + 0,818X_2 + 0,950X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat disimpulkan beberapa hal antara lain :

1. Konstanta sebesar 5,244 , artinya apabila Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja tidak ada atau nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan nilainya sebesar 5,244
2. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja, sebesar 0,274, artinya apabila Motivasi Kerja ditingkatkan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan mengalami kenaikan yang relatif besar yaitu sebesar 0,274 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Apabila Motivasi Kerja semakin bagus maka bisa meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja, sebesar 0,818, artinya apabila Lingkungan Kerja ditingkatkan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan mengalami kenaikan yang relatif besar yaitu sebesar 0,818 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara Lingkungan

Kerja dengan Kinerja Karyawan. Apabila Lingkungan Kerja semakin bagus maka bisa meningkatkan Kinerja Karyawan.

4. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja, sebesar 0,950, artinya apabila Disiplin Kerja ditingkatkan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan mengalami kenaikan yang relatif besar yaitu sebesar 0,950 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. Apabila Disiplin Kerja semakin bagus maka bisa meningkatkan Kinerja Karyawan

g. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (t)

Uji t dimaksudkan unntuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independent secara individu terhadap variabel dependent, dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Berikut hasil uji t :

Tabel 7. Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.244	1.600		3.278	.002
	Motivasi Kerja	.274	.085	.262	3.239	.002
	Lingkungan Kerja	.818	.231	.381	3.547	.001
	Disiplin Kerja	.950	.087	1.003	10.880	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Dari hasil tampilan output SPSS diatas dapat dilihat bahwa:

1. Pada Variabel Motivasi Kerja nilai signifikan sebesar 0,02 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2. Pada Variabel Lingkungan Kerja nilai signifikan sebesar 0,001 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
3. Pada Variabel Disiplin Kerja nilai signifikan sebesar 0,000 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

h. Uji Signifikan Simultan (Uji F).

Uji F digunakan menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independent dengan variabel dependent secara simultan.

1. Apabila signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ Berarti variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2. Apabila taraf signifikan lebih besar dari $\alpha = 0,05$ Berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berikut adalah tabel hasil uji F dengan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS:

Tabel . Hasil Uji Signifikan Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	654.948	3	218.316	68.297	.000 ^b
	Residual	242.939	76	3.197		
	Total	897.888	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Dari hasil tampilan output SPSS dapat dilihat bahwa :

F hitung sebesar 68.297 dengan tingkat signifikan 0,000 dibawah 0,05 hal ini berarti bahwa variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan beberapa uji yang telah dilakukan, penulis dapat menyimpulkan hasil analisis penelitian ini.

Pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa secara parsial terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, ada hubungan searah antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja semakin bagus maka bisa meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pada Karyawan di Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo diperoleh data bahwa indikator kenyamanan kondisi kerja memiliki nilai tinggi, dalam SLRT karyawan mendapatkan kenyamanan kondisi kerja, seperti kursi kantor yang nyaman dan kebersihan lingkungan kantor, hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden sebagian besar menyatakan setuju sehingga menjadi pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan studi empiris menunjukkan bahwa karyawan Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) dinas Sosial kabupaten Sidoarjo yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi karena terdapat kenyamanan kondisi kerja sehingga cenderung memiliki sikap positif, semangat kerja, dan kebahagiaan dalam menunaikan kewajibannya yang berdampak merangsang karyawan untuk mengerahkan kemampuannya sehingga mampu menunjukkan kinerja yang maksimal, dengan meningkatkan motivasi kerja di instansi ini, diharapkan karyawan termotivasi dan mampu meningkatkan kinerjanya di instansi tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [27] yang menemukan kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah jalan terbaik yang dilakukan oleh manajerial dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan meningkatkan motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan [25]. Motivasi kerja, akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mampu memberikan kinerja yang maksimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa secara parsial terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, ada hubungan searah antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja semakin baik dan nyaman maka bisa meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pada karyawan di Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo diperoleh data bahwa indikator komunikasi yang lancar memiliki nilai tertinggi, dalam SLRT komunikasi terjalin dengan lancar bai kantar sesame anggota maupun antar atasan dan bawahan, sehingga mampu meningkatkan kinerja, dibuktikan dengan tanggapan responden sebagian besar menyatakan setuju sehingga menjadi pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Studi empiris menunjukkan bahwa karyawan di Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo yang bersikap dan bertingkah laku baik dalam hal ini memiliki sikap loyal dan berintegritas pada pekerjaannya maka karyawan tersebut telah merasakan kenyamanan dalam pekerjaan mereka. Jika kenyamanan lingkungan kerja bagi karyawan tersebut tinggi maka karyawan akan lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaannya, maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan tinggi juga. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi

kualitas lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [33] dan [34] menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan terdapat hubungan searah antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja semakin tinggi maka bisa meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pada karyawan di Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo diperoleh data bahwa indikator taat aturan memiliki nilai tertinggi, dalam SLRT karyawan memiliki ketaatan aturan yang tinggi, misalnya datang tepat waktu, mengisi presensi kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga pekerjaan mampu dilakukan dengan baik dan maksimal, dibuktikan dengan tanggapan responden sebagian besar menyatakan setuju sehingga menjadi pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Studi empiris menunjukkan bahwa karyawan di Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo yang memiliki perilaku yang positif dan taat aturan mengindikasikan dapat meningkatkan kinerjanya. Perilaku kerja yang disiplin dapat dilihat berdasarkan kemampuan individu dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas serta tepat waktu sehingga tertata dengan baik dan menghasilkan kondisi kinerja yang maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [36] dan [37] yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yang berarti kinerja karyawan di Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo dapat dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Kinerja karyawan di Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo mengacu pada dua faktor [25], yaitu faktor individu (motivasi dan kepuasan) dan faktor situasional (lingkungan kerja), yang tercermin dalam tiga variabel yang dibahas, pada variabel motivasi kerja beberapa indikator yang mampu mempengaruhi kinerja yaitu indikator remunerasi (balas jasa), kondisi kerja, fasilitas kerja, diakui oleh atasan, dan pekerjaan itu sendiri, hal ini apabila dimiliki oleh karyawan maka akan menghasilkan kuantitas dan kualitas hasil kerja yang baik. Pada variabel lingkungan kerja lingkungan kerja yang baik dan kegigihan pegawai untuk bekerja secara maksimal akan meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil kerja pegawai. Dan pada variabel disiplin kerja, yaitu upaya menciptakan kondisi kepatuhan terhadap aturan-aturan dan kontrak kerja yang sudah disepakati dalam pekerjaan adalah cerminan dari kinerja pegawai yang baik. Sehingga dapat disimpulkan gabungan ketiga variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan di Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal antara lain:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo.
4. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo.

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan petunjuk kepada kita. Penulis menyadari bahwa dengan bantuan dan arahan dari berbagai pihak, proses penulisan sebuah artikel ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dan menyelesaikan artikel ini, termasuk karyawan Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo

REFERENSI

- [1] N. Muna dan S. Isnowati, “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera),” *Jesyia*, vol. 5, no. 2, hlm. 1119–1130, 2022, doi: 10.36778/jesyia.v5i2.652.
- [2] S. S. Astuti dan Mulyadin, “Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sape,” *Jurnal Disrupsi Bisnis*, vol. 5, no. 3, hlm.255–262, 2022.
- [3] Jemi, I. Tarigan, dan Syawaluddin, “Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” *Journal of Business Economics and Finance*, vol. 4, no. 2, hlm. 64–77, 2017.
- [4] M. I. Rama dan N. Nartin, “Kinerja Organisasi Pada Kantor Lurah Arombu KecamatanUnaaha Kabupaten Konawe,” *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, vol.7, no. 3, hlm. 490–500, 2020.
- [5] A. Wulandari, M. Benned, dan S. Rejeki, “Pengaruh Iklim Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Unit Operasional Terminal 3 Bandara Internasional Soekarno-Hatta PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk,” *Aviasi : Jurnal Ilmiah Kedirgantaraan*, vol. 18, no. 2, hlm. 104–119, 2021.
- [6] P. K. Kerja, M. Kerja, D. A. N. Dukungan, R. Adilah, dan V. Firdaus, “Sosial Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Kepuasan Kerja Pada Rs Dkt Sidoarjo Selama Pandemi Covid-19,” vol. 2, no. 1, 2023.
- [7] K. Pada, C. V. Sriwijaya, D. I. Bandar, Y. Yamin, dan K. Kinan, “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu pasarmodal, akan menciptakan tingkat produktivitas perusahaan atau organisasi merupakan salah kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan,” vol. 06, no. 02, 2022.
- [8] P. Koperasi dan A. Purwodadi, “Membangun Kinerja Karyawan.... Feny Larasati,Rini Handayani,” hlm. 38–50.
- [9] H. Novriani Gultom dan Nurmayasroh, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap KinerjaKaryawan,” *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, vol. 1, no. 2, hlm. 191–198, 2021, doi: 10.55047/transekonomika.v1i2.36.
- [10] S. Syardiansah, M. R. Zati, dan A. F. Tefu, “Pengaruh Motivasi Eksternal, Pengembangan Karir, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap KinerjaKaryawan,” *Jurnal Manajemen Motivasi*, vol. 17, no. 2, hlm. 46, 2021, doi:10.29406/jmm.v17i2.3425.
- [11] D. W. Novita, M. Yona, dan M. A. Hadi, “PENGARUH KOMITMEN, STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MATAHARI DEPARTEMEN STORE The Effect Of Commitment, Work Stress And Discipline Of Work On EmployeePerformance In PT Matahari Departemen Store,” *Equilibiria*, hlm. 1–9, 2020.
- [12] E. N. Susanti, I. A. Oktarina, dan S. L. Ratnasari, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Effect of Leadership Style, Communication, Motivation, and Work Discipline on EmployeePerformance,” *Dimensi*, vol. 11, no. 1, hlm. 188–199, 2022.
- [13] S. L. Ratnasari, S. Wulandari, dan M. A. Hadi, “Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap KinerjaKaryawan,” *Jurnal Dimensi*, vol. 11, no. 1, hlm. 115–126, 2022, doi: 10.33373/dms.v11i1.3958. 19
- [14] R. T. Rinda, H. Maulana, dan S. W. Putri, “Pengaruh Motivasi Kerja dan KepuasanKerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor,” *Inovator: Jurnal Manajemen*, vol. 11, no. 1, 2022.
- [15] B. Erik Martinus, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Devina Surabaya,” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, vol. 5, no. 1,hlm. 1–15, 2021.
- [16] R. A. Sabilila dan D. U. Wahyuni, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, vol. 1, no. 2, hlm. 226–237, 2022, doi: 10.24034/jimbis.v1i2.5416.
- [17] Y. K. Halomoan, R. J. Permatasari, dan M. Nelsi, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Multilink Integra Persada Di Kebayoran Baru Jakarta Selatan,” *Jurnal Ekonomi Efektif*, vol. 2, no. 3, hlm. 423, 2020.
- [18] T. Sutanjar, O. Saryono, M. Kepemimpinan, D. Pegawai, dan K. Pegawai, “Master of Management Studies Program PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLINPEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI,” vol. 3, hlm. 321, 2019, doi: 10.25157/mr.v3i2.2514. 24
- [19] B. D. Hanafi, “PENGARUH MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN, DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT BNI LIFEINSURANCE,” *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, vol. 5, no. 1, hlm. 73–89, 2017.

- [20] P. Motivasi, D. Disiplin, S. Farisi, J. Irnawati, dan M. Fahmi, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Humaniora*, vol. 4, no. 1, hlm. 15–33, 2020, [Daring]. Tersedia pada: <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- [21] D. Bachtiar, J. Manajemen, dan F. Ekonomi, "Management Analysis Journal PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *Management Analysis Journal*, vol. 1, no. 1, 2012, [Daring]. Tersedia pada: <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>
- [22] Afandi P, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau:Zanafa Publishing, 2018.
- [23] N. Nurjaya, "PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAZARA CIPTA PESONA," 2021.
- [24] B. Mohammad *dkk.*, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin," *Jurnal Maksipreneur |*, vol. 8, no. 2, hlm. 191–206, 2019, doi:10.30588/425.
- [25] A. Ferawati, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," 2017. [Daring]. Tersedia pada: <http://www.academia.edu/3841948>
- [26] R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 2, no. 2, hlm. 170–183, Sep 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.
- [27] Y. Yantika, T. Herlambang, Y. Rozzaid, F. Ekonomi, dan U. Muhammadiyah Jember, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, ETOS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PEMKAB BONDOWOSO) THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK ETHOS, AND WORK DISCIPLINE TO EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY ON PEMKAB BONDOWOSO)," 2018.
- [28] D. Sunarsi, H. Wijoyo, S. Dharmapala Riau, D. Prasada, dan D. Andi, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MENTARI PERSADADI JAKARTA," 2020. 34
- [29] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2017.
- [30] N. H. Feel, T. Herlambang, dan Y. Rozzaid, "PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI EFFECT OF WORK DISCIPLINE, ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE," 2018.
- [31] S. E. N. L. Ichsan reza Nurul, "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI LINGKUNGAN AJUDAN JENDERAL DAERAH MILITER (AJENDAM) – I BUKITBARISAN MEDAN," *Jurnal Darma Agung*, vol. 28, no. 2, hlm. 187–210, 2020.
- [32] Syafrina Nova, "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKA FAJAR PEKANBARU," *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, vol. 8, no. 4, hlm. 1–12, 2017.
- [33] Harlie M, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalog di Tanjung Kalimantan Selatan," *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, vol. 11, no. 2, hlm. 10–23, 2010.