

artikel f1

by Perpustakaan Umsida

Submission date: 20-Feb-2024 12:05PM (UTC+0700)

Submission ID: 2299371972

File name: Ahmad_Nur_Faizi__182010200397_Artikel_Tugas_Akhir_1.docx (2.34M)

Word count: 6295

Character count: 40873



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

*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)*

Ahmad Nur Faizi
182010200397

Dosen Pembimbing
Sumartik, SE. MM.

Dosen Penguji
Mas Oetarjo, SE. MM. BKP.
Detak Prapanca, SE. MM.

**Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial**

**Universitas Muhammadiyah
Sidoarjo Oktober, 2023**

**LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL TUGAS AKHIR
(ARTIKEL/KARYA TUGAS ILMIAH)**

Judul : Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Petugas Sistem Layanan & Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo

Nama Mahasiswa : Ahmad Nur Faizi
NIM : 182010200397

Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing
(Sumartik, SE.,MM)
NIDN. 0701038103



Dosen Penguji 1
(Mas Oetarjo, SE.,MM.BKP)
NIDN. 0702036207



Dosen Penguji 2
(_____)
NIDN. _____

Diketahui Oleh

Ketua Program Studi
(Dr. Vera Firdaus,S.Psi.,M.M)
NIDN. 0715067304




Dekan
(Poppy Febriana,S.Sos.,M.Med.Kom)
NIDN. 0711028001




Tanggal Pengesahan
(/ /)

Tanggal Lulus
(/ /)

DAFTAR ISI

Lembar Pengesahan.....	ii
Daftar Isi.....	iii
Surat Pernyataan Publikasi Ilmiah.....	iv
Pernyataan Mengenai Karya Tulis Ilmiah.....	v
I. PENDAHULUAN	1
II. LITERATUR REVIEW	5
A. Motivasi (X1)	5
B. Lingkungan (X2)	6
C. Disiplin Kerja (X3)	7
D. Kinerja Karyawan (Y)	7
III. METODE PENELITIAN	8
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	11
A. HASIL ANALISIS	11
B. PEMBAHASAN	17
V. SIMPULAN.....	18
UCAPAN TERIMA KASIH	19
Referensi.....	19

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama Mahasiswa : AHMAD NUR FAIZI
NIM : 182010200397
Program Studi : MANAJEMEN
Fakultas : BISNIS, HUKUM & ILMU SOSIAL (FBHIS)

DAN

Dosen Pembimbing : SUMARTIK. SE., MM.
NIK/NIP : 0701038103
Program Studi : MANAJEMEN
Fakultas : BISNIS, HUKUM & ILMU SOSIAL (FBHIS)

MENYATAKAN bahwa, karya tulis ilmiah dengan rincian:

Judul : Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan & Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Petugas Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Kabupaten Sidoarjo)

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Displin Kerja, Lingkungan Kerja , Kinerja Karyawan dan SLRT

TELAH:

1. Disesuaikan dengan petunjuk penulisan di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Berdasarkan Surat Keputusan Rektor UMSIDA tentang Pedoman Karya Tulis Ilmiah Mahasiswa.
2. Lolos uji cek kesamaan sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

SERTA*:

- Bertanggung jawab untuk** melakukan publikasi karya tulis ilmiah tersebut ke jurnal ilmiah/prosiding sesuai ketentuan Surat Keputusan Rektor UMSIDA tentang Pedoman Karya Tulis Ilmiah. Khususnya Lampiran Huruf B.
- Menyerahkan tanggung jawab untuk** melakukan publikasi karya tulis ilmiah tersebut ke jurnal ilmiah/prosiding sesuai ketentuan Surat Keputusan Rektor UMSIDA tentang Pedoman Karya Tulis Ilmiah khususnya Lampiran Huruf B kepada Bidang Pengembangan Publikasi Ilmiah DRPM UMSIDA.

Demikian pernyataan dari saya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Terima Kasih

Menyetujui,
Dosen Pembimbing

SUMARTIK. SE.,MM.
NIK. 0701038103

Sidoarjo, 12 Oktober 2023
Mahasiswa


AHMAD NUR FAIZI
NIM. 182010200397

*Centang salah satu.

**PERNYATAAN MENGENAI KARYA TULIS ILMIAH DAN SUMBER INFORMASI SERTA
PELIMPAHAN HAK CIPTA**

Dengan ini saya menyatakan bahwa karya tulis ilmiah tugas akhir saya dengan judul "**Judul Karya Ilmiah Tugas Akhir**" adalah karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir karya tulis ilmiah tugas akhir saya ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

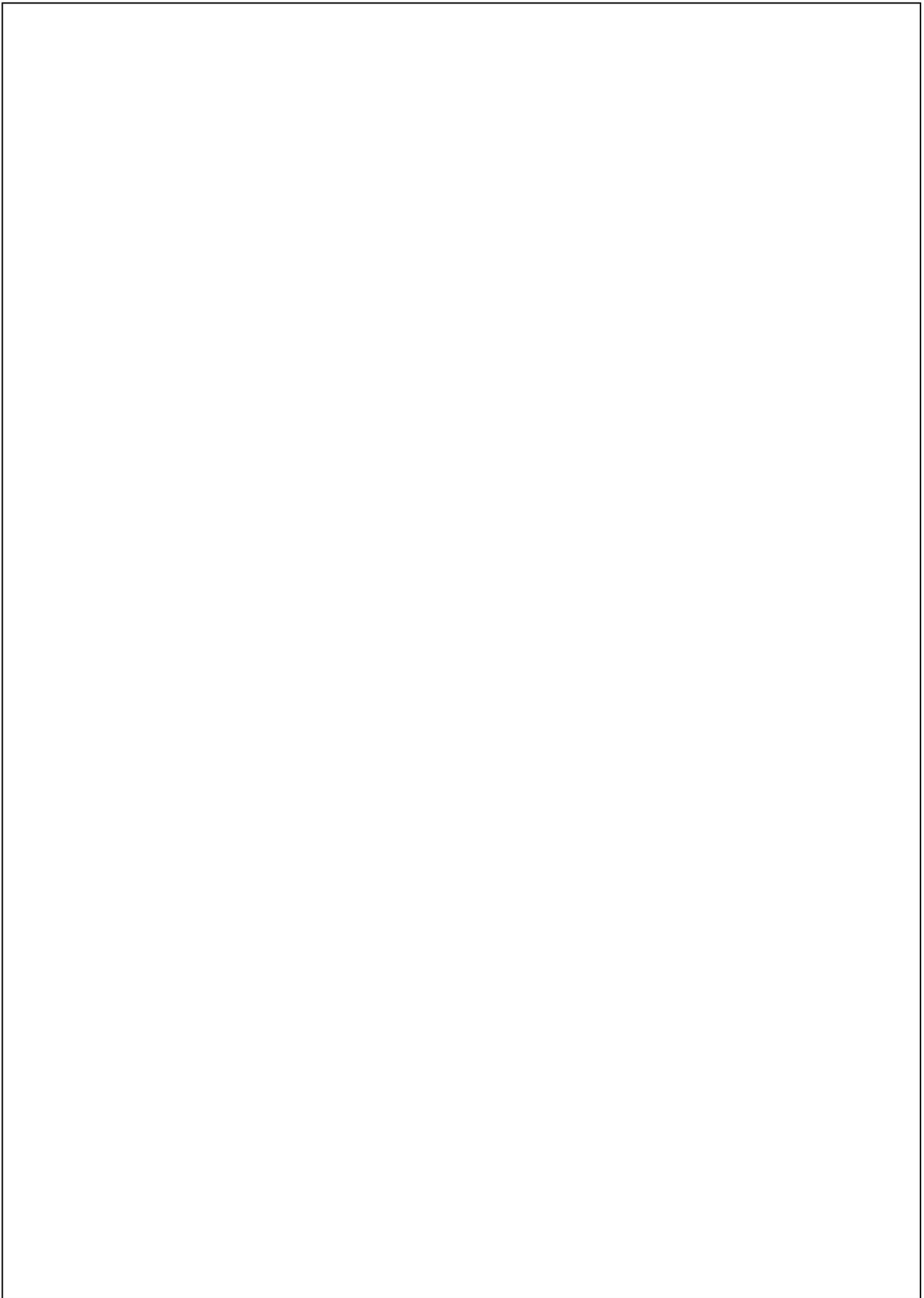
Sidoarjo, 12 Oktober 2023

Ttd



AHMAD NUR FAIZI

NIM. 182010200397



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 Nur Faizi¹⁾, 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

3) Program studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

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 & SLRT*

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 dan SLRT

I. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Hal yang menjadi pengaruh terbesar kinerja karyawan yaitu sumber daya manusia pada instansi tersebut. Sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak positif pada produktifitas dan kualitas kerja suatu instansi. Oleh karena itu, banyak penelitian yang dilakukan untuk menganalisis factor-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 akan mampu berjalan dengan baik, meskipun memiliki berbagai fasilitas dan bahkan teknologi yang cukup mendukung[4]. Karena dalam menghasilkan hasil kerja yang baik dan memuaskan hanya bisa dilakukan seorang karyawan yang ada didalamnya sehingga pelaksanaannya yang lebih operasional serta Sumber Daya Manusia yang dikatakan sebagai salah satu faktor pendorong dan penggerak kemajuan lembaga/institusi[5].

Menurut analisis Divisi Sumber Daya Manusia SLRT “Delta Beraksi” mengungkapkan bahwa adanya beberapa permasalahan pada karyawan terkait lingkungan kerja sehingga belum tercapai kepuasan kerja yang optimal[6]. Lingkungan kerja yang dimaksud seperti Akses terhadap multi layanan sosial, Integrasi layanan sosial, perencanaan dan penganggaran, keberdayaan masyarakat miskin, kapasitas 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 monitoring dan penyempurnaan pelaksanaan program agar menjadi lebih cepat dalam mengembangkan 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 semua karyawan SLRT mampu melaksanakan perintah tugas dan Kerjasama dari institusi terkait[8].

Motivasi dalam Lembaga/Institusi istem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) dinassosial kabupaten Sidoarjo memiliki persoalan yang kompleks karena motivasi setiap pegawai berbeda-beda. Ada beberapa faktor yang memotivasi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor yang

mengarahkan perilaku seseorang. Oleh karena itu manajer harus mengetahui motivasi kerja karyawannya, karena faktor ini penting dalam optimalisasi kinerja yang pada akhirnya adalah tercapainya tujuan organisasi, motivasi itu sendiri dikatakan sebagai proses yang menghasilkan intensitas, arah individu. dan tekad untuk mencapai tujuan. Salah satu variabel yang digunakan adalah masalah motivasi, keterbatasan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan dan rekan kerja, dan semangat kerja yang biasanya 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 se-efisien dan se-efektif mungkin tugas dan tanggung jawab[9]. Pencapaian kapasitas kerja maksimal karyawan Sistem Pelayanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo dipengaruhi beberapa 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 menunjukkan sikap seseorang atau kelompok yang berniat mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja dianggap 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 untuk mematuhi peraturan organisasi dalam perusahaan timbul dari dalam diri karyawan Sikap dan perilaku karyawan ditandai dengan berbagai inisiatif, keinginan dan kemauan untuk mematuhi peraturan. Oleh karena itu, karyawan harus benar-benar dipaksa untuk mengikuti peraturan di perusahaan[13], yang menurutnya karyawan Sistem Pelayanan dan Pengiriman Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo menjalankan tugas dan bekerja dengan dedikasi dan stabilitas yang baik dalam memenuhi tujuan lembaga / instansi[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 Pegawai Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor[14]. Namun, ada 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, adapenelitian 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 : Apakah Motivasi, Beban dan Lingkungan Kerja mampu mencapai tujuan terhadap 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, 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> berusaha untuk secara signifikan mengurangi segala bentuk kekerasan dan bekerja dengan pemerintah dan masyarakat untuk menemukan solusi jangka panjang untuk konflik dan ketidakamanan. Kunci dari proses ini adalah memperkuat supremasi hukum dan mempromosikan hak asasi manusia, serta mengurangi perdagangan senjata ilegal dan memperkuat partisipasi negara berkembang dalam tata kelola dan institusi global.

II. LITERATUR REVIEW

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 [18]. Motivasi adalah untuk menemukan kebutuhan dan dukungan karyawan untuk mencapai hal ini dalam proses yang lancar [19]. Motivasi adalah kemauan untuk mencurahkan usaha semaksimal mungkin untuk tujuan perusahaan, yang ditentukan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu [20]. Motivasi adalah usaha yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang diinginkan sedangkan motivasi adalah motivasi yang mendorong 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 mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa indikator motivasi 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, 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 [22]

B. Lingkungan (X2)

Lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk menciptakan efisiensi kerja para karyawan. Karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik jika karyawan mampu menjalankan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman [23]. Lingkungan kerja adalah lingkungan operasi dimana pegawai melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi dan kenyamanan dalam menjalankan fungsinya [24]. 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 [25] . Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung yang berorientasi pada karyawan, lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan ketika terdapat kesesuaian . Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen perusahaan , seorang karyawan tidak akan merasa nyaman bekerja di lingkungan yang tidak mendukung [26]. Hasil penelitian terdahulu [27] dan [28] mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini didasarkan pada sudut pandang sebuah penelitian, dengan indicator sebagai berikut :

- 3
 - 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 [29].

C. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati segala peraturan dan standar yang ada dalam organisasi [30]. Disiplin merupakan tongkat penopang 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 [31]. Kesuksesan suatu perusahaan tergantung pada unsur manusianya, oleh karena itu disiplin adalah perilaku dan sikap saling menghormati, menghargai, serta mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dapat dijalankan dan siap mendapat sanksi jika melanggar yang ketentuan yang telah ditentukan dalam perusahaan atau agen [32]. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan dalam membantu mengikuti aturan 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 mengutamakan presentasi hadir, presensi kehadiran menjadi fokus yang harus diutamakan dalam bekerja.
- 3) Selalu mematuhi peraturan tentang jam kerja selalu menaati peraturan yang ada.
- 4) Selalu mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien, jam kerja yang diberikan instansi efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja.
- 5) Memiliki keterampilan profesional di bidang tugasnya, melakukan pekerjaan dengan profesional.
- 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].

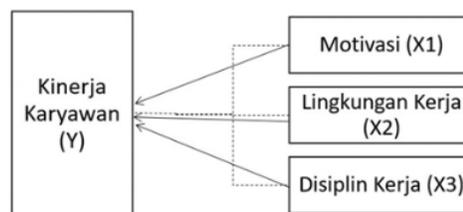
D. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah 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 [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, Jatis, 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 variabel independen terhadap dependen dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber : Teori dan Hasil Penelitian

- : Pengaruh secara parsial
- : Pengaruh secara simultan

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 mencurahkanusaha 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 menjadi motivator 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 penopang 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 harus diberi 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. 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 Sidoarjo berjenis kelamin laki-laki (55%) atau sebanyak 44 responden. Kemudian sebagian besar responden atau karyawan 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

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-kritis	Keterangan
<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 kuisoner yang digunakan dikatakan memiliki reliabel.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data memiliki distribusi normal. 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 Kolmogrov-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

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Nilai sig uji normalitas pada tabel diatas 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 memastikan apakah variabel independen berhubungan satu sama lain atau tidak. Karena terdapat beberapa variabel independen dalam penelitian ini, maka uji multikolinearitas harus dilakukan. Hasil uji multikolinearitas pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa nilai tolerance 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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
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

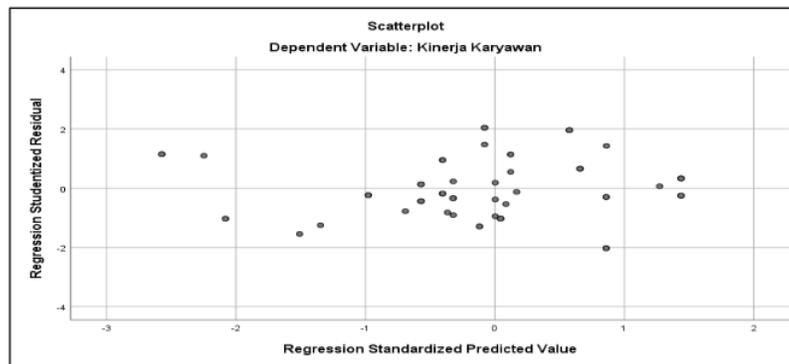
Regresi tanpa korelasi yang kuat antara variabel independen adalah model yang baik. Untuk mengetahui besarnya korelasi antar variabel bebas, pengujian ini menggunakan matriks korelasi. Variabel independen tidak ortogonal jika berkorelasi satu sama lain. Variabel independen dengan nilai korelasi nol di 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 terdapat 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 menyebarkan di atas atau di bawah titik 0 dan titik membentuk pola tertentu maka tidak terjadi Heteroskedastisitas

f. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda bermaksud untuk melacak dampak dari setidaknya dua faktor independen/ variabel bebas (X) pada variabel dependen/variabel terikat (Y). Pada penelitian ini digunakan program SPSS untuk menghitung regresi linier 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

h. Uji Signifikan Simultan (Uji F).

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

1

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.

PEMBAHASAN

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

Pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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 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

Komunikasi terjalin dengan lancar baik antar sesama 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 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 tinggi maka bisa meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pada karyawan di 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 memiliki perilaku yang positif dan taat aturan mengindikasikan dapat meningkatkan kinerjanya. Perilaku kerja yang disiplin dapat dilihat dari kemampuan individu dalam menghasilkan pekerjaan 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 oleh beberapa hal antara lain motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Kinerja karyawan mengacu pada dua factor [25], yaitu faktor individu (motivasi dan kepuasan) dan faktor situasional (lingkungan kerja), yang tercermin dalam tiga variabel yang diteliti, 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 kerjalingkungan 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

V. S I M P U L A N

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

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Prodi Manajemen FBHIS Universitas Muhammadiyah 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)," *Jesyra*, vol. 5, no. 2, hlm. 1119–1130, 2022, doi: 10.36778/jesyra.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 Kecamatan Unaaha 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 Kinerja Karyawan," *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 Kinerja Karyawan," *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 Employee Performance In PT Matahari Departement Store," *Equilibria*, 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 Employee Performance," *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 Kinerja Karyawan," *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

- Kepuasan Kerja 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 DISIPLIN PEGAWAI 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. Imawati, 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 PADAPT. SUKA FAJAR PEKANBARU,” *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 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 Tabalag di Tanjung Kalimantan Selatan,” *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, vol. 11, no. 2, hlm. 10–23, 2010.

artikel f1

ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan
Tinggi Indonesia Jawa Timur

Student Paper

2%

2

Submitted to Universitas Muhammadiyah
Sidoarjo

Student Paper

2%

3

Submitted to Universitas Nasional

Student Paper

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On