

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

Oleh:

Ahmad Nur Faizi

Dosen Pembimbing: Sumartik, SE. MM.

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

November 2023

Pendahuluan

LATAR BELAKANG:

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.

Pendahuluan

Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), data kemiskinan di Indonesia yang terjadi selama 5 tahun terakhir dari periode 2017 – 2021 mengalami fluktuasi dengan kecenderungan lebih tinggi dari rerata tahunan pada rentang tahun tersebut (Tabel 1.1). Disamping itu, data tersebut juga menunjukkan bahwa tingkat kemiskinan yang terjadi di Indonesia sampai bulan September 2021 mencapai 26,50 Juta orang atau dengan persentase sebesar 9,71 % dari jumlah penduduk Indonesia yang berjumlah 270,36 juta orang. Jumlah tersebut memingkat jika dibandingkan dengan Bulan Maret 2020 yang presentasinya hanya 9,78%

Tabel 1.1. Data penduduk Miskin Di Indonesia

No	Tahun	Jumlah Penduduk Miskin (Juta Orang)	Persentase dari Total Penduduk Indonesia
1	2017	26,58	11,12%
2	2018	25,67	9,66%
3	2019	24,79	9,22%
4	2020	27,55	10,19%
5	2021	26,50	9,71%

Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia, 2021

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

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.

Literatur Review

1. 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 Motivasi adalah untuk menemukan kebutuhan dan dukungan karyawan untuk mencapai hal ini dalam proses yang lancar

Hasil penelitian mengatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa indikator motivasi yaitu:

1. Remunerasi (Balas Jasa)
2. Kondisi Kerja
3. Fasilitas Kerja
4. Prestasi Kerja
5. Diakui Oleh Atasan
6. Pekerjaan Itu Sendiri

Literatur Review

2. 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.

Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini didasarkan pada sudut pandang sebuah penelitian, dengan indikator sebagai berikut :

- a. Perhatian & Dukungan Pimpinan
- b. Kerjasama Antar Kelompok
- c. Kelancaran Komunikasi

Literatur Review

3. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati segala peraturan dan standar yang ada dalam organisasi. Disiplin merupakan tongkat penompang tercapainya tujuan organisasi, setiap organisasi harus memberlakukan kebijakan disipliner bagi karyawan organisasi ini.

hasil penelitian sebelumnya, menghasilkan fakta bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan. Indikator disiplin kerja meliputi :

1. Selalu hadir tepat waktu
2. Selalu mengutamakan presentasi hadir
3. Selalu mematuhi peraturan tentang jam kerja
4. Selalu Mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien
5. Memiliki keterampilan profesional di bidang tugasnya

Literatur Review

4. 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. Indikator kinerja karyawan meliputi:

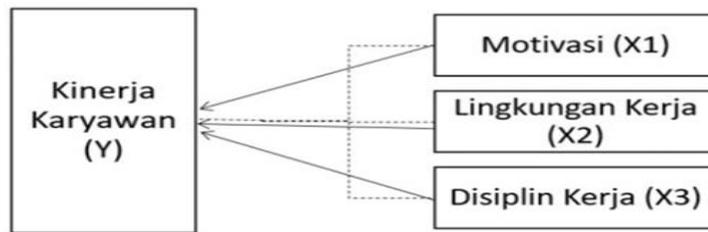
1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Efisiensi
4. Displin Kerja
5. Inisiatif
6. Ketelitian
7. Kejujuran

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.

Metode Penelitian

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



Keterangan

—————> Pengaruh Secara Parsial

- - - - -> Pengaruh Secara Simultan

Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber : Teori dan Hasil Penelitian

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

Hasil Analisis

1. Statistik Deskriptif

<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%

Berdasarkan kriteria sampel penelitian ada sebanyak 80 kuesioner yang dibagikan kepada responden 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%.

Hasil Analisis

2. Analisis Data dan Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

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.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-kritis	Keterangan
Motivasi Karyawan (X1)	X1.1	0,472	0,3	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
Lingkungan Karyawan (X2)	X2.1	0,726		Valid
	X2.2	0,691		Valid
	X2.3	0,825		Valid
Disiplin Kerja Karyawan (X3)	X3.1	0,804		Valid
	X3.2	0,724		Valid
	X3.3	0,842		Valid
	X3.4	0,688		Valid
	X3.5	0,788		Valid
	X3.6	0,744		Valid
	X3.7	0,688		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	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

Hasil Analisis

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.

Hasil Analisis

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. Hipotesis diterima dan data berdistribusi normal jika nilai uji dalam penelitian ini memiliki probabilitas lebih besar atau sama dengan 5% (0,05).

Berdasarkan hasil, Nilai sig uji normalitas pada tabel diatas ditemukan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,013. Jika $\text{sig} > 0,05$, data akan berdistribusi normal. Akibatnya, distribusi data normal dari semua variabel ini dapat disimpulkan.

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

Hasil Analisis

d. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Model	Coefficients ^a							
	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

Tujuan pengujian ini 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.

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.

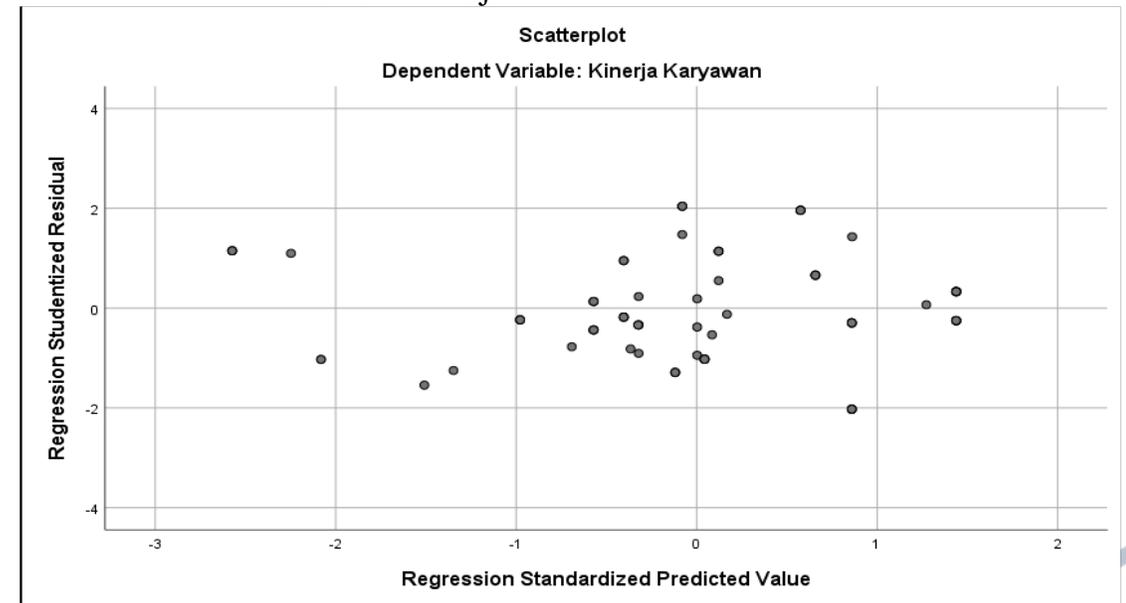
Hasil Analisis

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

Berdasarkan hasilnya, Jika titik-titik menyebarkan di atas atau di bawah titik 0 dan titik membentuk pola tertentu maka tidak terjadi Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber Hasil Olah Data, 2023

Hasil Analisis

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 table, 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 Eror

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

Hasil Analisis

Berdasarkan persamaan 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.
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..
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.

Hasil Analisis

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 :

Dari hasil tampilan output SPSS 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

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

Hasil Analisis

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.

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.

Tabel 9. 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

Pembahasan

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 kuisisioner, 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 tersebut 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.

Pembahasan

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, diperoleh data bahwa indikator komunikasi yang lancar memiliki nilai tertinggi, dalam SLRT komunikasi terjalin dengan lancar bagi kantor 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 tersebut bersikap dan bertingkah laku baik dalam hal ini memiliki sikap loyal dan berintegritas pada pekerjaannya maka karyawan tersebut telah merasakan kenyamanan dalam pekerjaan mereka.

Pembahasan

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 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.

Pembahasan

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 tersebut dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Kinerja karyawan tersebut mengacu pada dua factor, 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

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.

