

Peran Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Sidoarjo

Oleh:

Moh. Ridho Mubarrok

Kumara Adji Kusuma S. Fil,I.,CIFP., Dr.

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Febuari,

2024

Pendahuluan

Salah satu sumber daya yang dimiliki lembaga adalah sumber daya manusianya karena mereka memiliki bakat, semangat, dan daya cipta yang sangat dibutuhkan oleh lembaga untuk mencapai tujuan mereka, karyawan adalah sumber daya yang berharga bagi organisasi. Sementara beberapa pekerja hanya bekerja dengan harapan menghasilkan uang, yang lain memandang uang hanya sebagai salah satu dari sekian banyak kebutuhan yang dipenuhi oleh tenaga kerja. Orang yang bekerja akan merasa bahwa masyarakat lebih menghargai mereka dibandingkan dengan orang yang tidak bekerja. Berdasarkan gagasan otonomi daerah dan tugas pembantuan, tanggung jawab utama Dinas Perhubungan Sidoarjo adalah mengelola urusan pemerintahan daerah di bidang transportasi. Dinas Perhubungan Kabupaten Sidoarjo Di bidang transportasi, Dinas Perhubungan Kabupaten Sidoarjo merupakan salah satu komponen pelaksana otonomi daerah. Dinas Perhubungan Kabupaten Sidoarjo bertanggung jawab atas perencanaan lalu lintas dan angkutan jalan, manajemen dan rekayasa lalu lintas, serta pemeliharaan prasarana dan sarana transportasi. Dinas ini juga melaksanakan pembinaan administrasi dan kesekretariatan kepada seluruh unit kerjanya dan melaksanakan tugas lain yang dilimpahkan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Terdapat Fenomena yang ada di Dinas Perhubungan Sidoarjo Sidoarjo menjadi fokus utama yakni terdapat kerumitan dinamika hubungan antara ketiga variabel

Pendahuluan

Pertama, Peran motivasi kerja individu yang ditemukan di Dinas Perhubungan Sidoarjo Sidoarjo terdapat faktor-faktor yang kurang seperti kurangnya dukungan dan semangat kerja dari susunan hirarki. Dengan demikian dapat menghambat semangat kinerja pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kedua, lingkungan kerja menjadi aspek kunci yang diteliti. Penelitian ini juga memperhatikan bagaimana faktor-faktor fasilitas kerja yang kurang memadai seperti penataan ruang kerja yang kurang rapi sehingga mempengaruhi kenyamanan kinerja pegawai. Dengan lingkungan yang mendukung dan motivasi yang cukup dapat menciptakan kondisi kinerja yang lebih baik untuk pencapaian tujuan organisasi. Ketiga, permasalahan disiplin kerja yang beberapa kali dilalaikan pegawai dilihat dari adanya pegawai yang terlambat masuk kerja dan cenderung beraktivitas diluar dari tugas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang kompleksitas interaksi antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dalam konteks di Dinas Perhubungan Sidoarjo. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan panduan strategis bagi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi.

GAP Penelitian

Penelitian terdahulu yang ditulis oleh A. S. Sinaga and U. M. Area [5] yang mengaitkan Motivasi dengan kinerja. Celah ini dikembangkan pada penelitian ini mengaitkan Lingkungan kerja dan Disiplin kerja. Perbedaan yang menjadi pengembangan dari penelitian ini adalah jumlah Responden ini adalah 120 responden, sedangkan penelitian A. S. Sinaga, A. Kadir, and S. Mardiana [6] adalah 100 responden Berdasarkan penelitian N. H. Feel, T. Herlambang, and Y. Rozzaid [4] meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, penelitian D. Sudaryati and S. Heriningsih [7] meneliti tentang motivasi terhadap kinerja, peneliti N. Nurjaya [7] meneliti tentang lingkungan kerja. Berdasarkan ketiga peneliti diatas yang diambil dari artikel jurnal di internet, peneliti saat ini meneliti tentang Peran Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Rumusan Masalah, Rumusan Penelitian dan Kategori Sdgs

Rumusan Masalah



1. Apakah Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?

Pertanyaan Penelitian



Apakah Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Sidoarjo Sidoarjo?

Kategori SDGS



Termasuk kedalam kategori SDGS (8) pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomiyang artinya Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan, Kesempatan Kerja yang Produktif dan Menyeluruh, serta Pekerjaan yang Layak untuk Semua

Literatur Review

Motivasi Kerja (X1)

Motivasi merupakan Suatu perlakuan seorang pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan instansi [7]. Menurut penelitian I. Hardono, H. W. Nasrul, and Y. Hartati [9] work motivation (Motivasi kerja) merupakan Suatu usaha seseorang pegawai untuk meraih tujuan instansi yang didampingi sebuah kemampuannya dengan sekuat tenaga. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan seorang pegawai untuk melakukan suatu hal dalam mencapai tujuan sebuah instansi. Adapun Indikator -indikator yang dikemukakan oleh Azizah [1] yaitu :

1. Sikap Pegawai: Kemampuan pegawai untuk memilih tindakan kerja yang ingin mereka lakukan baik dalam melaksanakan pekerjaannya maupun menunjukkan dorongan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka.
2. Usaha Pegawai: Hal ini berkaitan dengan seberapa rajin pekerja melakukan pekerjaan mereka, menunjukkan motivasi mereka di tempat kerja melalui ketekunan mereka.
3. Kegigihan pegawai: Mengenai perilaku pegawai yang tetap menjalankan tugasnya dalam menghadapi beberapa hambatan, permasalahan, dan hambatan Kegigihan karyawan menunjukkan bahwa karyawan mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya

Literatur Review

Lingkungan Kerja (X2)

Segala sesuatu di sekitar karyawan yang mungkin berdampak pada seberapa sukses mereka menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. -baik secara fisik maupun virtual-dalam sebuah organisasi disebut sebagai lingkungan kerja [2]. Sementara itu, 2023 [10] merupakan hasil penelitian dari V. Firdaus. Segala sesuatu yang berkaitan dengan suasana dimana para pekerja beroperasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, disebut sebagai lingkungan kerja. Berikut ini adalah indikator yang dikemukakan oleh A. Nurofik dan S. Yuliana [11]: yaitu :

1. Hubungan antar pegawai: sebuah Hubungan yang terjalin antar pegawai dalam suatu organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, pegawai perlu merasa nyaman bekerja dengan pegawai lainnya.
2. Tingkat kebisingan: Tingkat kebisingan maksimum yang dapat dikeluarkan ke lingkungan oleh suatu instansi atau kegiatan tanpa menimbulkan dampak buruk terhadap kesehatan pegawai atau kenyamanan lingkungan.
3. Peraturan kerja: Suatu aturan yang harus dipatuhi dengan cermat oleh semua pegawai selama jam kerja atau jam kerja instansi

Literatur Review

Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua norma-norma sosial dan peraturan perusahaan yang berlaku [12]. Penelitian A. Maharani memuat penanda disiplin kerja sebagai berikut [13] yaitu:

1. Kehadiran: Pekerja yang menunjukkan etika kerja yang buruk biasanya memiliki riwayat keterlambatan ke tempat kerja. Ini adalah indikator dasar dari disiplin.
2. Ketaatan terhadap peraturan kerja: Pekerja yang mematuhi kebijakan perusahaan tidak akan pernah menyimpang dari kebijakan tersebut dan tidak akan pernah melanggar prosedur kerja.
3. Ketaatan pada standar kerja: Hal ini terlihat dari tingkat akuntabilitas yang dimiliki oleh para anggota staf atas tugas yang diberikan kepada mereka

Literatur Review

Kinerja Pegawai (Y)

Hasil kerja seorang karyawan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, ditentukan oleh seberapa baik kinerjanya dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [14]. Berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, termasuk perilaku dan hasil kerja [10].yaitu:

1. Kualitas karyawan: Sebuah kemampuan dan keterampilan Tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam suatu pekerjaan yang dilakukan.
2. Kuantitas karyawan : Sebuah takaran seberapa banyak pekerjaan pegawai yang dikerjakan.
3. Tanggung jawab.: Kesanggupan pegawai melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh instansi dalam waktu yang ditentukan dan berani mengambil resikonya

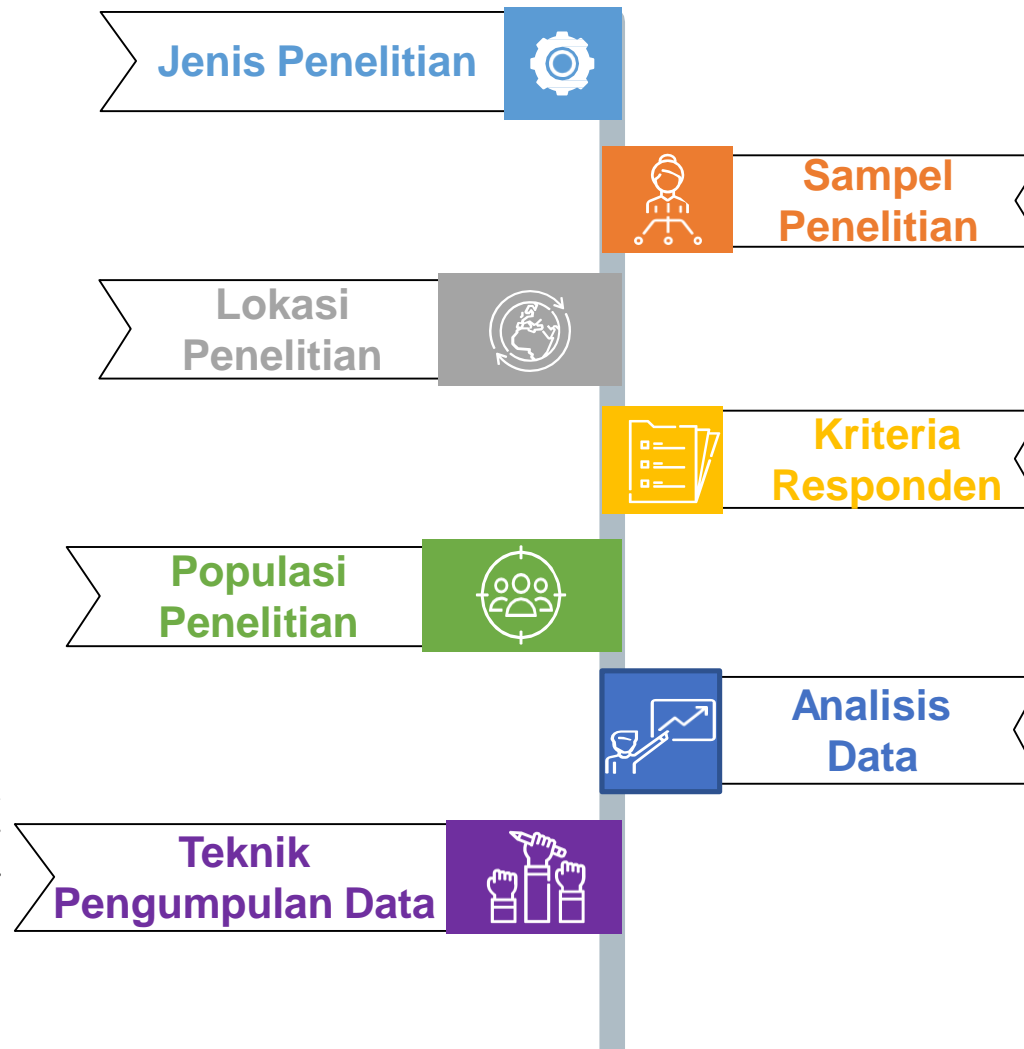
Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif yang artinya menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik.

Dinas Perhubungan Sidoarjo

Populasi pada penelitian ini adalah para pelaku umkm yang ada di kecamatan jabon

Sumber data yang didapatkan pada penelitian ini meliputi data skunder yang diperoleh melalui kuesioner diukur menggunakan skala likert



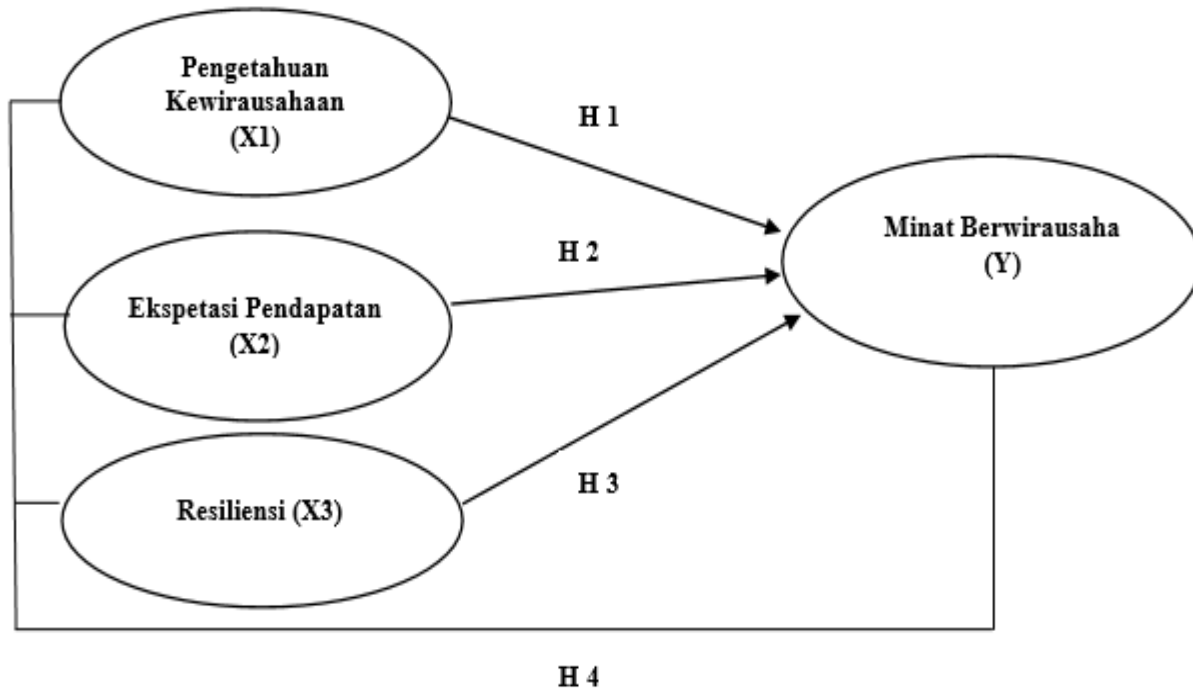
Populasi pada penelitian ini adalah para pelaku umkm yang ada di Dinas Perhubungan Sidoarjo yang berjumlah 120 dan dalam penetapan jumlah sample menggunakan rumus Slovin, adapun teknik pengambilan data yang dilakukan yaitu menggunakan *simple random sampling*

Seluruh Pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan Sidoarjo

Analisis data ini menggunakan analisis validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik olah data *software SmartPLS*

Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1 : Diduga variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja pada usaha kecil menengah (UMKM)

H2 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Efektivitas Kinerja Pada Usaha Kecil Menengah (UMKM)

H3 : Diduga variabel Kerjasama berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Pada Usaha Kecil Menengah (UMKM)

H4 : Diduga variabel Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi dan Kerjasama berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Pada Usaha Kecil Menengah (UMKM)

Definisi Oprasional

- a. Motivasi kerja: Suatu dukungan yang diberikan kepada pegawai untuk menumbuhkan rasa semangat dalam menjalankan pekerjaan, salah satunya yaitu pendorong semangat pegawai. [16] Merujuk dari Literatur Riview motivasi merupakan keadaan individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan [8] Adapun motivasi kerja memaparkan Indikator sebagai berikut: Pengawasan, Hubungan kerja, Kondisi kerja Keberhasilan (prestasi), Tanggung jawab.
- b. Lingkungan kerja: Sebuah suasana yang dirasakan seorang pegawai dengan adanya fasilitas- fasilitas yang memadai untuk kenyamanan pegawai[17]. Merujuk dari literatur riview lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan baik fisik maupun non fisik dalam suatu instansi [2]. Adapun lingkungan kerja memaparkan indikator yaitu: penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, suara/kebisingan, dan keamanan di tempat kerja.
- c. Disiplin kerja: Sebuah perilaku pegawai dan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang agar dapat mematuhi peraturan yang ada di instansi[18]. Merujuk dari literatur riview disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [12]. Adapun indikator- indikator disiplin kerja yaitu [18] : selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan presentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya.
- d. Kinerja pegawai: Sebuah hasil kerja yang dapat dilakukan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya[19]. Merujuk dari literatur riview kinerja pegawai merupakan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [14]. Adapun indikator-indikator yang dikemukakan oleh I. Nur, R. Abdullah, and R. Ali [20] yaitu: Target, Kualitas Kualitas, Waktu penyelesaian, Taat asas Tidak.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 2. Statistik Deskriptif Data Jenis Kelamin Responden
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	76	76	76	76
Valid Perempuan	24	24	24	100
Total	100	100	100	

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 76 pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo dengan presentase sebesar 76%. Sedangkan reponden berjenis kelamin perempuan berjumlah 24 pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo dengan presentase sebesar

Hasil dan Pembahasan

Tabel 3. Statistik Deskriptif Data Pendidikan Terakhir Responden Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/SMK	44	44	44	44
Diploma	11	11	11	55
Valid Sarjana	40	40	40	95
Pascasarjana	5	5	5	100
Total	100	100	100	

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan terakhir SMA/SMK dengan jumlah sebanyak 44 pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo yang menghasilkan presentase sebesar 44%. Responden berpendidikan terakhir sarjana berjumlah sebanyak 40 pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo yang menghasilkan presentase sebesar 40%. Responden berpendidikan terakhir diploma berjumlah sebanyak 11 pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo yang menghasilkan presentase sebesar 11%. Responden berpendidikan terakhir pascasarjana berjumlah sebanyak 5 pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo yang menghasilkan presentase sebesar 5%.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 4. Statistik Deskriptif Data Jabatan Responden

Jabatan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Juru Pungut Retribusi	7	7	7	7
	Kepala Seksi	7	7	7	14
	Pengelola	35	35	35	49
	Penguji	15	15	15	64
	Teknisi	8	8	8	72
	Pengadministrasi	12	12	12	84
	Kepala Bidang	3	3	3	87
	Kepala Dinas	1	1	1	88
	Kepala UPTD	2	2	2	90
	Pranata	2	2	2	92
	Staff Lain..	8	8	8	100
	Total	100	100	100	

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki jabatan pengelola dengan jumlah 35 pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo dengan presentase sebesar 35%. Responden dengan jabatan penguji berjumlah 15 pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo dengan presentase 15%. Responden dengan jabatan pengadministrasi berjumlah 12 pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo dengan presentase 12%. Responden dengan jabatan penguji dan teknisi masing-masing berjumlah 8 pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo dengan presentase 8%. Responden dengan jabatan juru pungut restribusi dan kepala saksi masing-masing berjumlah 7 pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo dengan presentase 7%. Responden dengan jabatan kepala bidang berjumlah 3 pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo dengan presentase 3%. Responden dengan jabatan kepala UPTD dan pranata masing-masing berjumlah 2 pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo dengan presentase 2%. Responden dengan jabatan kepala dinas berjumlah 1 pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo dengan presentase 1%. Selain itu, untuk klasifikasi responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan hasil sebagai berikut :

Hasil dan Pembahasan

Tabel 5. Statistik Deskriptif Data Lama Bekerja Responden
Lama bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 - 3 Tahun	7	7	7	7
4 - 6 Tahun	23	23	23	30
Valid 7 - 9 Tahun	62	62	62	92
> 9 Tahun	8	8	8	100
Total	100	100	100	

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini dengan lama bekerja 7-9 tahun berjumlah 62 pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo dengan presentase sebesar 62%. Responden dengan lama bekerja 4 - 6 tahun berjumlah 23 pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo dengan presentase 23%. Responden dengan lama bekerja > 9 tahun berjumlah 8 pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo dengan presentase 8%. Responden dengan lama bekerja 1 - 3 tahun berjumlah 7 pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo dengan presentase 7%.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Statistik

Uji Validitas

Uji validitas, juga dikenal sebagai uji kesahihan, adalah suatu proses yang bertujuan untuk menentukan seberapa akurat alat pengukur dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi validitas data kuesioner. [23]. Validitas kuesioner dinyatakan terpenuhi jika pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu mengungkapkan dengan tepat suatu hal yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Dalam uji validitas, item kuisisioner dianggap valid jika nilai rhitung $>$ rtabel, begitupun sebaliknya nilai rhitung $<$ rtabel, maka item kuesioner dianggap tidak valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	X1.1	0,709	0,197	Valid
	X1.2	0,725	0,197	Valid

Hasil dan Pembahasan

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₂)	X1.3	0,631	0,197	Valid
	X1.4	0,598	0,197	Valid
	X1.5	0,667	0,197	Valid
	X1.6	0,683	0,197	Valid
	X2.1	0,599	0,197	Valid
	X2.2	0,651	0,197	Valid
	X2.3	0,640	0,197	Valid
	X2.4	0,648	0,197	Valid
	X2.5	0,693	0,197	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	X2.6	0,698	0,197	Valid
	X3.1	0,626	0,197	Valid
	X3.2	0,667	0,197	Valid
	X3.3	0,606	0,197	Valid
	X3.4	0,639	0,197	Valid
	X3.5	0,678	0,197	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	X3.6	0,688	0,197	Valid
	Y1	0,533	0,197	Valid
	Y2	0,748	0,197	Valid
	Y3	0,714	0,197	Valid
	Y4	0,639	0,197	Valid
	Y5	0,645	0,197	Valid
	Y6	0,752	0,197	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil dan Pembahasan

Dari data yang terdapat pada tabel 6, semua item pertanyaan menunjukkan nilai rhitung $>$ rtabel (0,197) pada tingkat signifikansi 5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator konstruk penelitian ini valid, sehingga dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan seberapa konsisten hasil pengukuran alat pengukur ketika digunakan oleh orang yang sama pada waktu yang berbeda atau oleh orang yang berbeda pada waktu yang berbeda[24]. Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik kuesioner berfungsi sebagai indikator dari suatu variabel yang dapat diandalkan dan konsisten. [25]. Dalam penelitian ini Koefisien Alpha Cronbach digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner. Jika nilainya melebihi tingkat signifikansi 60% atau 0,6, maka kuisisioner dianggap reliabilitas. Jika nilainya kurang dari tingkat signifikansi 60% atau 0,6, maka kuisisioner dianggap tidak reliable.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha	Taraf signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,744	0,6	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja (X_2)	0,708	0,6	<i>Reliabel</i>
Disiplin Kerja (X_3)	0,727	0,6	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,759	0,6	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 7, Fakta bahwa semua nilai alfa Cronbach memiliki nilai di atas 0,60 menunjukkan bahwa setiap konstruk memenuhi kriteria reliabilitas. Oleh karena itu, setiap variabel yang diteliti dalam penelitian ini dianggap reliable.

Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menentukan apakah asumsi yang telah dibuat memenuhi syarat sehingga dapat menghasilkan koefisien yang tidak bias [24], berikut adalah metode-metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala-gejala tersebut :

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah distribusi variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, normalitas diuji menggunakan SPSS Statistics 27 for Windows dan metode uji Kolmogorov-Smirnov One Sample. Dengan membandingkan Nilai Asymp Sig. (2-tailed) [26] dengan nilai yang ditetapkan 5%. Apabila nilai Asymp Sig. (2-tailed) melebihi 0,05, dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal. Di bawah ini terdapat hasil uji normalitas:

Hasil dan Pembahasan

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,64001734
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,046
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,237
	99% Lower Bound	,226
	Confidence Interval Upper Bound	,248

Berdasarkan tabel 8, memperoleh hasil untuk uji normalitas, yang menunjukkan nilai Asymp Sig 2-tailed sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut melebihi 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini berdistribusi normal..

Hasil dan Pembahasan

Uji Multikolinearitas

Mencari tahu apakah ada tanda-tanda korelasi antara variabel independen dalam regresi adalah tujuan pengujian multikolinearitas. Seharusnya tidak ada korelasi di antara variabel-variabel independen dalam model regresi yang layak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Statistic 27 for Windows untuk menghitung nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance untuk mencari indikasi adanya multikolinearitas. Tabel berikut ini menampilkan hasil uji multikolinearitas:

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,317	3,151	Tidak terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X_2)	0,306	3,268	Tidak terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X_3)	0,240	4,172	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 9, dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance dari setiap variabel lebih besar dari 0,1 dan VIF-nya lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah variasi variabel berbeda untuk setiap pengamatan. Dalam penelitian ini, pengujian Glejser digunakan untuk mengidentifikasi apakah ada heteroskedastisitas. Menurut kriteria ini, jika nilai Sig lebih dari 0,05, maka tidak ada heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistic 27 for Windows. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,937	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,685	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X ₃)	0,819	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 10, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk Motivasi Kerja (X₁) adalah 0.937 (>0.05), nilai signifikansi untuk Lingkungan Kerja (X₂) adalah 0.685 (>0.05) dan nilai signifikansi untuk Disiplin Kerja (X₃) adalah 0.819 (>0.05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas atau terjadinya homoskedastisitas pada kedua variabel bebas dalam penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis reegresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berikut ini adalah persamaan yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.	Beta		

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 11, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 2,468 + 0,368X_1 + 0,184X_2 + 0,349X_3 + e$

Hasil dari persamaan regresi berganda pada tabel 11 dapat memberikan pemahaman sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 2,469 menunjukkan bahwa ketika variabel independen, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja diabaikan, maka nilai kinerja pegawai akan memiliki nilai sebesar 2,469.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) adalah positif, yaitu 0,368. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai Motivasi Kerja (X_1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,368.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah positif, yaitu 0,184. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai Lingkungan Kerja (X_2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,184.
- d. Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X_3) adalah positif, yaitu 0,349. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai Disiplin Kerja (X_3) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,349.

Hasil dan Pembahasan

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji validitas pernyataan dalam hipotesis. Uji t menunjukkan sejauh mana variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dalam penjelasannya. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Namun, jika nilai signifikansi (sig.) kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Berikut ini adalah hasil dari uji t yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistic 27 for Windows:

Hasil dan Pembahasan

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 11, terlihat bahwa nilai thitung untuk variabel motivasi kerja adalah 4,557. Nilai ttabel dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,985. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,557 > 1,985$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 11, terlihat bahwa nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 2,439. Nilai ttabel dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,985. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,439 > 1,985$), dan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 11, terlihat bahwa nilai thitung untuk variabel disiplin kerja adalah 3,656. Nilai ttabel dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,985. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,656 > 1,985$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Hasil dan Pembahasan

Uji Parsial (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	60,714	3	20,238	15,455	,000 ^b
1	Residual	66,276	96	2,774		
	Total	126,99	99			

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 12, ditemukan bahwa nilai $F_{hitung} = 15.455$, yang lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 2.699$, dengan nilai probabilitas atau sig sebesar $0,000 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, hipotesis dapat diterima.

Hasil dan Pembahasan

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan R square.

Tabel 13. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	0,783	0,776	1,665

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan analisis data yang terdapat pada tabel 13, didapatkan nilai koefisien korelasi (R Square) sebesar 0,783. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh sebesar 78,3% terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan 21,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, langkah selanjutnya adalah melakukan pembahasan terhadap hasil analisis tersebut. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel dalam penelitian.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo. Dengan demikian, jika motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo semakin baik maka akan meningkat pula kinerja pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo. Sebaliknya, jika semakin buruk motivasi kerja pegawai, kemungkinan akan menurun pula kinerja pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo. Motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo diukur melalui beberapa indikator yakni sikap pegawai, usaha pegawai, dan kegigihan pegawai sedangkan kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas karyawan, kuantitas karyawan, dan tanggung jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [27],[28],[29],[30] dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan memiliki kualitas kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, manajemen Dinas Perhubungan Sidoarjo perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja, seperti pemberian insentif, pengembangan karir, lingkungan kerja yang kondusif, serta pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja. Dengan demikian, fokus pada upaya-upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, yang pada akhirnya berdampak positif pada efektivitas dan efisiensi organisasi.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo. Dengan demikian, jika Lingkungan Kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo semakin baik maka akan meningkat pula kinerja pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo. Sebaliknya, jika semakin buruk Lingkungan Kerja pegawai, kemungkinan akan menurun pula kinerja pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo. Lingkungan kerja pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo diukur melalui beberapa indikator yakni hubungan antar pegawai, tingkat kebisingan, dan peraturan kerja sedangkan kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas karyawan, kuantitas karyawan, dan tanggung jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [31],[32],[33],[34] dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja di lingkungan yang mendukung cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan memiliki kualitas kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, manajemen Dinas Perhubungan Sidoarjo perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja, seperti kondisi fisik kantor yang nyaman, hubungan antarpegawai yang harmonis, serta fasilitas kerja yang memadai. Dengan demikian, fokus pada upaya-upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, yang pada akhirnya berdampak positif pada efektivitas dan efisiensi organisasi.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo. Dengan demikian, jika Disiplin Kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo semakin baik maka akan meningkat pula kinerja pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo. Sebaliknya, jika semakin buruk Disiplin Kerja pegawai, kemungkinan akan menurun pula kinerja pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo. Disiplin kerja pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo diukur melalui beberapa indikator yakni kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja sedangkan kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas karyawan, kuantitas karyawan, dan tanggung jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [35],[36],[37],[38] dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan memiliki kualitas kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, manajemen Dinas Perhubungan Sidoarjo perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja, seperti penerapan aturan yang konsisten, pengawasan yang efektif, dan pemberian sanksi yang adil terhadap pelanggaran. Dengan demikian, fokus pada upaya-upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, yang pada akhirnya berdampak positif pada efektivitas dan efisiensi organisasi.

Hasil dan Pembahasan

Simpulan

Berdasarkan temuan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki karakteristik demografis perempuan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK, lalu responden didominasi oleh pegawai dengan jabatan pengelola dan dengan mayoritas lama bekerja 7 – 9 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk lebih produktif dan berkomitmen, lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kenyamanan dan efektivitas kerja, serta disiplin kerja yang baik memastikan pegawai bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang ditetapkan. Dengan demikian, manajemen Dinas Perhubungan Sidoarjo perlu memberikan perhatian khusus pada peningkatan motivasi kerja, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal. Upaya ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kinerja individu pegawai, tetapi juga meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan variabel penelitian dengan memasukkan faktor- faktor seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, serta menggunakan metode kualitatif atau campuran untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam. Studi komparatif dengan dinas perhubungan di daerah lain, penelitian jangka panjang, serta analisis dampak kebijakan baru juga penting untuk dipertimbangkan. Selain itu, pendekatan multivariat dan pengaruh teknologi dalam pekerjaan dapat memberikan wawasan yang lebih kompleks. Survei dengan sampel yang lebih besar dan beragam juga dianjurkan untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

Refrensi

Azizah, “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja ,” vol. 3, no. 4, pp. 229–247, 2018.

[2] S. R. Mulya, S. Serang, and M. F. Hamzah, “Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Selatan,” *J. Ekon. Glob.*, vol. 1, no. 4, pp. 229–250, 2022.

[3] D. Andriani, A. K. Chotima, and K. A. Kusuma, “Motivation On Work Productivity Pengaruh Pengembangan Karir , Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja,” vol. 4, no. 6, pp. 7721–7732, 2023.

[4] N. H. Feel, T. Herlambang, and Y. Rozzaid, “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Penelit. Ipteks*, vol. 3, no. 2, pp. 176–185, 2018.

[5] A. S. Sinaga and U. M. Area, “Peranan Motivasi Kerja Dalam Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai Tesis Oleh Asmah Syam Sinaga,” 2019.

[6] A. S. Sinaga, A. Kadir, and S. Mardiana, “Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai The Role of Work Motivation in Employee Performance at the North Tanjungbalai District Office of Tanjung Balai City,” *J. Ilm. Magister Adm. Publik*, vol. 2, no. 1, pp. 89–97, 2020, [Online]. Available: <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/strukturasi>

[7] D. Sudaryati and S. Heriningsih, “Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Sistem Informasi Desa terhadap Kinerja Pemerintah Desa,” *Kompartemen J. Ilm. Akunt.*, vol. 17, no. 1, pp. 33–47, 2020, doi: 10.30595/kompartemen.v17i1.2913.

[8] N. Nurjaya, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona,” *AKSELERASI J. Ilm. Nas.*, vol. 3, no. 1, pp. 60–74, 2021, doi: 10.54783/jin.v3i1.361.

Refrensi

- [9] I. Hardono, H. W. Nasrul, and Y. Hartati, “Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai,” *J. Dimens.*, vol. 8, no. 1, pp. 67–77, 2019, doi: 10.33373/dms.v8i1.1846.
- [10] V. Firdaus, “Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Turnover Intention Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ecoment Glob.*, vol. 8, no. 1, pp. 1–9, 2023, doi: 10.35908/jeg.v8i1.2244.
- [11] A. Nurofik and S. Yuliana, “Pengaruh Kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Agnicom Padang Periaman,” *J. Inov. Penelit.*, vol. 3, no. 1, pp. 5523–5532, 2022.
- [12] T. Sembiring and S. Widodo, “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Media Surya Produksi,” *J. Ilm. Manaj. SURYA PASCA Sci.*, vol. 12, no. 1, pp. 1–13, 2023, [Online]. Available: Taripar366@gmail.com dan wiedsa82@gmail.com
- [13] A. Maharani *et al.*, “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 30–41, 2022, doi: 10.30596/maneggio.v5i1.10195.
- [14] H. Anwar and N. Afna, “Analisis Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banjarmasin,” *J. Bisnis dan Manaj.*, vol. 1, no. 2, pp. 72–81, 2022, [Online]. Available: <http://ejurnal.poliban.ac.id/index.php/JBM>
- [15] P. H. M. Ma and M. Si, *Metodologi penelitian Kuantitatif*. 2015.

Refrensi

[16] S. Ningsih, “Pengaruh Kejenuhan Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat RsudDr. Rm. Pratomo Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir,” *JOM Fekon*, vol. 4, no. 1, pp. 495–509, 2017.

[17] A. SETIAWAN, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 1, no. 4, 2013.

[18] W. D. KURNIAWAN, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gresik,” *Manajerial*, vol. 4, no. 2, p. 57, 2018, doi: 10.30587/manajerial.v4i2.607.

[19] Q. Nisak and D. Andriani, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga medis Pada Pukesmas Tarik,” *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 2, pp. 304–313, 2022, [Online]. Available: <http://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jimak/article/view/432>

[20] I. Nur, R. Abdullah, and R. Ali, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil,” *Econ. Digit. Bus. Rev.*, vol. 4, no. 1, pp. 515–528, 2023.

Referensi

- [21] Q. Nisak and D. Andriani, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga medis Pada Pukesmas Tarik,” *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 2, pp. 304–313, 2022.
- [22] I. Nur, R. Abdullah, and R. Ali, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil,” *Econ. Digit. Bus. Rev.*, vol. 4, no. 1, pp. 515–528, 2023.
- [23] I. Ghozali, “Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23,” Univ. Diponegoro Press, 2016, pp. 45–46.
- [24] A. Sanusi, “Metodologi penelitian bisnis.” Jakarta: salemba empat, 2011.
- [25] S. Siregar, “Metode Penelitian Kuantitatif SPSS,” Dalam *Metod. Penelit. Kuantitatif SPSS*. Jakarta Kencana, Prenada Media Grup, 2017.
- [26] N. R. Mehta, C.R., and Patel, “SPSS Exact Tests.,” *SPSS16.0 Man.*, no. January, pp. 1–220, 2007.

Referensi

- [27] Gito Septa Putra & Jhon Fernos, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang,” *J. Ilm. Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 2, pp. 617–629, 2023, [Online]. Available: <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210>
- [28] N. A. Lotu, Z. D. Widodo, and L. Sumarto, “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan,” *Publik J. Manaj. Sumber Daya Manusia, Adm. dan Pelayanan Publik*, vol. 9, no. 4, pp. 703–712, 2022, doi: 10.37606/publik.v9i4.456.
- [29] N. Muna and S. Isnowati, “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera),” *Jesya*, vol. 5, no. 2, pp. 1119–1130, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i2.652.
- [30] Z. Abidin and K. Budiono, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember,” *Riemba - J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt.*, vol. 1, no. 1, pp. 183–196, 2023, doi: 10.31967/riemba.v1i1.945.
- [31] N. Khasanah, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lngkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Cv. Pola Prakarya,” *J. Sos. Ekon. Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 16–22, 2021, doi: 10.55587/jseb.v1i1.26.
- [32] A. Irwan and A. Irfan, “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Riztechindo Makassar,” *J. Ekon. dan Manaj.*, vol. 18, no. 2, pp. 218–222, 2021.

Referensi

- [33] Irawan, Kusjono, and Suprianto, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong,” *J. Ilm. Mhs.*, vol. 1, no. 3, pp. 176–185, 2021, doi:10.32493/jmw.v1i3.15117.
- [34] N. Khasanah, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lngkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Cv. Pola Prakarya,” *J. Sos. Ekon. Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 16–22, 2021, doi: 10.55587/jseb.v1i1.26.
- [35] H. A. H. Al Haddad, A. Soleh, and Y. I. Abi, “Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna,” *J. Multidisiplin Dehasen*, vol. 2, no. 1, pp. 48–57, 2023, doi: 10.37676/mude.v2i1.3598.
- [36] N. Nurjaya, D. Sunarsi, A. A. Effendy, A. Teriyan, and G. Gunartin, “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor,” *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 4, no. 2, p. 172, 2021, doi: 10.32493/jjsdm.v4i2.9086.
- [37] J. Jufrizen, “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja,” *Sains Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 35–54, 2021, doi: 10.30656/sm.v7i1.2277.
- [38] P. N. Sari, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Bisnis, Logistik dan Supply Chain*, vol. 3, no. 1, pp. 11–17, 2023, doi: 10.55122/blogchain.v3i1.552.

