

The Role Of Work Motivation, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance At The Sidoarjo Transportation Service

[Peran Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Sidoarjo]

Moh Ridho Mubarrok¹⁾, Kumara Adji Kusuma^{*2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

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

Abstract. *This research aims to find out whether work motivation, work environment and work discipline have an influence on employee performance using a case study at the Sidoarjo transportation service. In this research the method used is a quantitative method. Data collection in research uses questionnaires and interviews. The sample in this research was 100 samples taken using purposive sampling technique. then analyzed using interval measurements and using a Likert scale which is used to measure opinions, attitudes and perceptions of a person and a group of people rather than social phenomena. The data analysis technique in this research is validity testing and reliability testing. The results of this research show that employee performance is significantly influenced by work motivation, work environment and work discipline. This research aims to determine the extent of the influence of work motivation, work environment and work discipline on employee performance. The results of this research show that all variables (X) show a positive and significant relationship to employee performance or variable (Y).*

Keywords - Work motivation, work environment, work discipline, employee performance

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan studi kasus pada dinas perhubungan Sidoarjo. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuisioner dan wawancara. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 sampel yang diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling. kemudian dianalisis menggunakan pengukuran interval dan menggunakan skala likert yang dipergunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang serta sekelompok orang daripada fenomena sosial. Teknik daripada analisis data pada penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variable (X) menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai atau variable (Y)*

Kata Kunci - Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Kinerja pegawai

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu dari sumber daya yang ada pada lembaga bersama dengan sumber daya lainnya. Instansi juga membutuhkan sumber daya manusia atau pegawai. Karyawan adalah sumber daya penting bagi lembaga karena mereka memiliki bakat, energi, dan kreativitas yang benar-benar dibutuhkan lembaga untuk mencapai tujuan mereka. Bagi sebagian karyawan, harapan mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun bagi sebagian lainnya, uang hanyalah salah satu dari sekian banyak kebutuhan yang dipenuhi oleh pekerjaan. Orang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat sekitar, kali lipat dibandingkan orang yang tidak bekerja. Tugas utama untuk menangani urusan pemerintah di sektor transportasi adalah Dinas Perhubungan Sidoarjo, yang beroperasi di bawah prinsip otonomi dan tugas pembantuan. Sebagai bagian dari tanggung jawabnya, Dinas Perhubungan Sidoarjo merumuskan kebijakan untuk lalu lintas jalan, angkutan jalan, manajemen dan rekayasa lalu lintas, dan fasilitas infrastruktur. Dinas Perhubungan Sidoarjo merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang perhubungan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati, pelaksanaan penilaian dan pelaporan pelaksanaan pembinaan administrasi dan kesekretariatan kepada seluruh unit kerja di lingkungan Dinas di bidang lalu lintas dan angkutan jalan, bidang manajemen dan rekayasa lalu lintas, dan bidang sarana dan prasarana, serta fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya. Terdapat Fenomena yang ada di Dinas Perhubungan Sidoarjo Sidoarjo menjadi fokus utama yakni terdapat kerumitan dinamika hubungan antara ketiga variabel.

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

Pertama, Peran motivasi kerja individu yang ditemukan di Dinas Perhubungan 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 memadahi 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. Dapat dikatakan bahwa kemauan pegawai dalam mencurahkan kemampuan, pengetahuan, ketrampilan, tenaga dan waktunya, sebenarnya mengharapkan motivasi dari lingkungan kerja dapat memuaskan kebutuhannya. Menurut penelitian Azizah [1] Setiap individu bertanggung jawab atas kinerja karyawan mereka sendiri karena setiap karyawan memiliki seperangkat keterampilan yang unik dan berkinerja berbeda dalam menggunakan wewenang dan tugas mereka. Kinerja juga dapat merujuk pada hasil keseluruhan atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan wewenangnya selama periode waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan peran dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Salah satu pendekatan metodis untuk mendorong peningkatan produktivitas pekerja adalah kepemimpinan organisasi memberikan panduan tentang kinerja pekerja sehingga setiap pekerja. Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa lembaga-lembaga mempunyai staf yang termotivasi dan efisien serta dilengkapi dengan sarana yang diperlukan untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan dan tuntutan posisi mereka. Selain itu D. Andriani, dkk [3] menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu bentuk yang dapat memotivasi atau mengarahkan pegawai agar mendapatkan tugas – tugas yang sesuai untuk memenuhi tujuan instansi. Menurut Dengan tujuan untuk mendukung terciptanya tenaga kerja yang dinamis dan produktif, khususnya melalui cara untuk memenuhi kebutuhannya. Lingkungan kerja seorang karyawan juga penting dalam mempengaruhi prestasi kerja. Menurut penelitian Rozzaid, dkk [4], lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang dijumpai, lingkungan tempat seseorang bekerja, cara kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang berstatus perseorangan dan kelompok. Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang kinerja, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan Untuk menghasilkan kinerja yang optimal diperlukan disiplin kerja untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Disiplin menurut N. H. Feel, T. Herlambang, and Y. Rozzaid [4] adalah kesadaran dan kemauan pegawai untuk mengikuti semua peraturan dan standar yang berlaku dalam suatu organisasi pemerintah. Hal ini akan mendorong gairah atau semangat dalam bekerja dan mendorong tercapainya tujuan organisasi. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi merasa bahwa mereka termasuk dalam tujuan organisasi dan layak mendapat perhatian, serta upaya mereka diakui dan dihargai. Karyawan antusias menunjukkan sikap positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, kebanggaan dalam pelayanan, dan kepatuhan terhadap tugas. Disiplin merupakan suatu cara untuk melatih kepribadian pegawai agar selalu menunjukkan kinerja, sikap, perilaku dan gaya hidup yang baik, dan Disiplin tidak terbentuk dalam jangka waktu yang lama melalui proses pelatihan. Pelatihan dilakukan secara bersama-sama antara karyawan, manajer dan seluruh karyawan organisasi. Disiplin PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Republik Indonesia. Penelitian terdahulu yang ditulis oleh A. S. Sinaga and U. M. Area [5] yang mengaitkan Motivasi dengankinerja. 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. Peneliti saat ini menyelidiki dampak dari lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja, dengan mengacu pada hasil penelitian ketiga peneliti yang disebutkan di atas dan artikel jurnal yang ditemukan secara online. Dapat disimpulkan jika masih dibutuhkan penelitian lebih lanjut guna mengetahui secara detail.

Literatur Review

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan Suatu perlakuan seorang pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan instansi [7]. Work motivation (motivasi kerja) adalah Keadaan Pegawai yang mendorong keinginannya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan [8]. 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. Menurut (wibowo, 2010) untuk menghasilkan arus kasnya juga tinggi di masa mendatang dan harga pasarnya tinggi bisa menarik investor untuk investasi. Motivasi Kerja adalah suatu proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku pegawai pada pencapaian tujuan [10]. 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 bahwa mereka termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.
2. Usaha Pegawai: Hal ini berkaitan dengan kerja keras pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan Ketekunan pegawai menunjukkan bahwa pegawai termotivasi dalam bekerja.
3. Kegigihan pegawai: suatu hal-hal Mengenai perilaku pegawai yang tetap menjalankan tugasnya dalam menghadapi beberapa hambatan, permasalahan, dan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah 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]. Sedangkan menurut penelitian V. Firdaus:2023 [11] Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada berkaitan dengan suasana di sekitar pegawai bekerja, baik berupa langsung maupun tidak langsung yang bisa mempengaruhi saat bekerja. Adapun indikator-indikator yang dikemukakan oleh A. Nurofik and S. Yuliana [12] 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

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [13] Indikator Disiplin Kerja menurut penelitian A. Maharani [14] yaitu:

1. Kehadiran: Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja
2. Ketaatan terhadap peraturan kerja: Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan
3. Ketaatan pada standar kerja: Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [15]. Menurut Wirawan (2009) kinerja pegawai adalah sesuatu yang menghasilkan berbagai fungsi atau indikator suatu pekerjaan maupun profesi dalam jangka waktu tertentu [16] Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil ataupun perilaku kerja sebagai berikut [11] 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.

II. Metode

Metode yang digunakan yaitu, Metode kuantitatif, penelitian kuantitatif ialah hasil data yang didapat oleh peneliti berupa angka-angka atau data kualitatif yang di angkakan. Data kuantitatif berfungsi dalam hal pengujian suatu teori atau mendefinisikan statistik dan untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel yang bersangkutan. Dalam mengetahui hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen maka yang digunakan ialah Penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan variabel Motivasi kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Disiplin kerja (X3) sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja pegawai(Y). Lokasi penelitian yang dilakukan untuk menguji hipotesis adalah pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sidoarjo. Menurut penelitian P. H. M. Ma and M [17] menyebutkan bahwasanya populasi adalah kumpulan objek yang akan diteliti, populasi bersifat luas dan mencakup sampel, karena sampel adalah bagian dari populasi. Didalam populasi terdapat terjadinya masalah yang akan di teliti nantinya, populasi terdiri dari Jabatan, Pendidikan terakhir, dan Lama bekerja.

Jumlah populasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sidoarjo sebanyak 130 pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo. Pada penelitian ini menggunakan rumus slovin untuk menghitung jumlah sampel.

$$n = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah sampel
N = Jumlah populasi
e² = presentasi kesalahan yang ingin ditolerir (digunakan sebesar 5%)

Diketahui

$$N = 130$$

$$e = 5\% (0,5)$$

$$n = \frac{130}{1+130.5\%^2} = \frac{130}{1+0,325} = \frac{130}{1,325} = 98,11 = 98 = 100$$

Jumlah sampel menurut rumus Slovin adalah 98. Untuk menghindari kekurangan informasi, peneliti membulatkan jumlahnya menjadi 100 responden dari pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sidoarjo. Teknik pengumpulan dan pengambilan data informasi pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Tanggapan dari pada responden terhadap kuesioner yang telah diberikan diukur dengan tingkat pengukuran interval dan menggunakan skala likert yang dipergunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Statistik Descriptif

Tabel 2. Statistik Deskriptif Data Jenis Kelamin Responden

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	76	76	76	76
	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 24%. Sementara itu, dalam hal klasifikasi responden berdasarkan pendidikan terakhir, hasilnya menunjukkan sebagai berikut:

Tabel 3. Statistik Deskriptif Data Pendidikan Terakhir Responden

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	44	44	44	44
	Diploma	11	11	11	55
	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%. Selain itu, untuk klasifikasi responden berdasarkan jabatan menunjukkan hasil sebagai berikut :

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 administrasi 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 :

Tabel 5. Statistik Deskriptif Data Lama Bekerja Responden

		Lama bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 3 Tahun	7	7	7	7
	4 - 6 Tahun	23	23	23	30
	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%.

1. Uji 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	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	X1.1	0,709	0,197	Valid
	X1.2	0,725	0,197	Valid
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
	X2.6	0,698	0,197	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	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
	X3.6	0,688	0,197	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	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

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.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

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

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 reliabel.

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 membandikan 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:

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% Confidence Interval	Lower Bound	,226
	Upper Bound	,248	

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2024

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.

Uji Multikolinieritas

Mencari tahu apakah ada tanda-tanda korelasi antara variabel independen dalam regresi adalah tujuan pengujian multikolinieritas. 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.

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 (X_1) adalah 0.937 (>0.05), nilai signifikansi untuk Lingkungan Kerja (X_2) adalah 0.685 (>0.05) dan nilai signifikansi untuk Disiplin Kerja (X_3) 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.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) 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

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error				
	(Constant)	2,468	1,123		2,197	0,030
1	Motivasi Kerja	0,368	0,081	0,385	4,557	0,000
	Lingkungan Kerja	0,184	0,076	0,210	2,439	0,017
	Disiplin Kerja	0,349	0,096	0,355	3,656	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2024

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.

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*:

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 11, terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah 4,557. Nilai t_{tabel} 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.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 11, terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 2,439. Nilai t_{tabel} 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.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 11, terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 3,656. Nilai t_{tabel} 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.

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. **Koefisien Determinasi (R^2)**

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.

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, kuantitaskaryawan,dan tanggung jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [27],[28],[29],[30] dimana motivasi kerjaberpengaruh 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.

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.

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 kerjaberpengaruh 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 padaupaya-upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, yang pada akhirnya berdampak positif pada efektivitas dan efisiensi organisasi.

IV. 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.

Ucapan Terima Kasih

Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Dalam penyusunan karya tulis ilmiah ini, penulis tidak luput dari berbagai kesulitan dan hambatan, namun atas bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, akhirnya karya tulis ilmiah ini dapat terselesaikan. Untuk itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada responden yang telah memberikan kesediaan untuk bekerjasama dan seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang turut membantu serta mendukung penulis selama proses penelitian ini berlangsung. Penulis memahami bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan karya tulis ilmiah ini, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan karya tulis ilmiah ini. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Referensi

- [1] 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.
- [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.
- [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] D. Kusumo and R. Afandi, "Table Of Content Article information Rechtsidee," *Indones. J. Innov. Stud.*, vol. 13, no. 1, pp. 1–12, 2020.
- [11] 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.
- [12] 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.
- [13] 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.
- [14] 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.
- [15] 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.
- [16] Y. L. Widi and K. A. Kusuma, "Employee Performance: Career Development, Motivation, and Workplace Environment Impact," *Acad. Open*, vol. 9, no. 1, pp. 1–17, 2023, doi: 10.21070/acopen.9.2024.5706.
- [17] P. H. M. Ma and M. Si, *Metodologi penelitian Kuantitatif*. 2015.
- [18] 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.
- [19] 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.
- [20] 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.
- [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.
- [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 Sudiropujan,” 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.
- [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.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.