

PLAGIASI MOH RIDHO MUBARROK 202010200241.pdf

by 23 Perpustakaan UMSIDA

Submission date: 05-Jul-2024 05:56PM (UTC+0700)

Submission ID: 2412776802

File name: PLAGIASI MOH RIDHO MUBARROK 202010200241.pdf (1.29M)

Word count: 7012

Character count: 48443



11

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

The Role of Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance at the Sidoarjo Transportation Service

Moh. Ridho Mubarrok
202010200241

PROPOSAL ARTIKEL

9

**Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum Dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Januari, 2024**

LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL SKRIPSI

Judul : Peran ¹¹ Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Sidoarjo Sidoarjo
Nama Mahasiswa : Moh. Ridho Mubarrok
NIM : 202010200241

⁹
Disetujui oleh

Dosen Pembimbing
Kumara Adji Kusuma S. Fil.I.,CIPP., Dr.
NIDN. 0705107805

Diketahui oleh

Ketua Program Studi
Vera Firdaus, S.Psi., MM
NIDN: 0715028403

Tanggal Pengesahan
(Rabu 08 Januari 2024)

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL SKRIPSI	i
DAFTAR ISI	ii
I. Pendahuluan	1
Rumusan Masalah.....	3
Pertanyaan Penelitian.....	3
Tujuan Penelitian	3
Kategori SDGS	3
Literatur Riview.....	3
Motivasi Kerja (X ₁).....	3
Lingkungan Kerja (X ₂).....	4
Disiplin Kerja (X ₃)	4
Kinerja Pegawai (Y).....	4
II. Metode	5
Kerangka Konseptual	6
Hipotesis	6
Definisi operasional.....	6
III. Jadwal Penelitian.....	7
IV. Hasil Penelitian	7
Analisis Statistik Deskriptif.....	7
Analisis Statistik	9
Uji Validitas	9
Uji Reliabilitas.....	10
Uji Asumsi Klasik.....	11
Uji Normalitas	11
Uji Multikolinearitas	12
Uji Heteroskedastisitas	12
Analisis Regresi Linier Berganda	13
Uji Hipotesis	13
Uji Parsial (Uji t)	13
Uji Parsial (Uji F).....	14
Koefisien Determinasi (R ²).....	15
Pembahasan	15
V. Simpulan	17
Ucapan Terima Kasih.....	17

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. 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 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.

penelitian terdahulu, dapat disimpulkan jika masih dibutuhkan penelitian lebih lanjut guna mengetahui secara detail, maka dengan adanya penelitian yerdahulu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan judul **“Peran Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo Sidoarjo”**.

Rumusan Masalah

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

Pertanyaan Penelitian

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

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, untuk mengetahui Lingkungan kerja terhadap kinerja, untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

6

Kategori SDGS

Penelitian ini masuk dalam kategori ke delapan (8) dari 17 kategori SDGs (*Sustainable Development Goals*) yaitu mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, serta Menciptakan pekerjaan layak dan produktif bagi semua orang. Membangun sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif dalam bidangnya sehingga akan tercapai loyalitas yang baik bagi organisasi. <https://sdgs.un.org/goals>

Literatur Riview

Motivasi Kerja (X₁)

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) 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: Kebebasan pekerja untuk memilih tugas yang ingin mereka selesaikan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dan menunjukkan motivasi mereka untuk melakukannya..
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: suatu hal- hal 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

Lingkungan Kerja (X₂)

Lingkungan fisik dan non-fisik karyawan dapat berdampak pada seberapa baik mereka melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi. Hal ini dikenal sebagai lingkungan kerja. [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 (X₃)

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: Ini adalah indikator mendasar dari disiplin kerja, dan karyawan dengan disiplin kerja yang buruk biasanya datang terlambat ke tempat kerja.
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.

Kinerja Pegawai (Y)

¹³
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 risikonya.

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. Penelitian kuantitatif digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel independennya adalah motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3).

Lokasi penelitian yang dilakukan untuk menguji hipotesis adalah pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sidoarjo. Menurut penelitian P. H. M. Ma and M [17] menjelaskan bahwa populasi adalah sekelompok objek yang sedang diteliti; karena sampel adalah bagian dari populasi, maka populasi itu besar dan mencakup sampel. Ada masalah yang muncul dalam populasi yang akan dilihat kemudian; populasi terdiri dari Posisi, 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

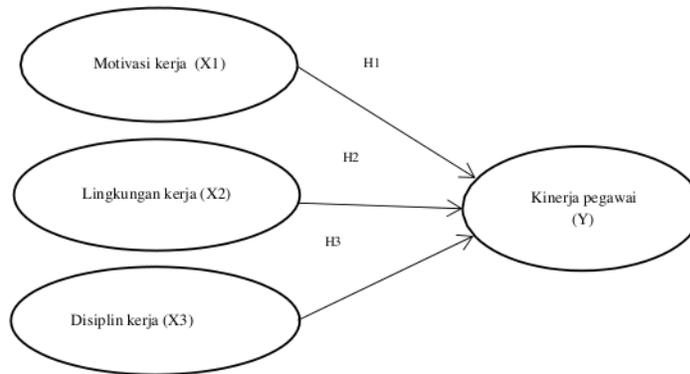
$$N = 130$$

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

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

Pengolahan data penelitian ini menggunakan metode Rumus Slovin menunjukkan bahwa terdapat 98 sampel. Peneliti membulatkan jumlah sampel menjadi 100 pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sidoarjo untuk mencegah terjadinya penghilangan data. Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner. Untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang dan sekelompok orang dan bukan fenomena sosial, maka jawaban kuesioner dianalisis dengan menggunakan tingkat pengukuran interval dan skala Likert. Uji validitas dan uji reliabilitas adalah teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya, uji t, uji koefisien determinasi berganda, dan uji analisis regresi linier berganda digunakan untuk pengukuran hipotesis.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Diduga variable Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai

H2: Diduga variable Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai

H3: Diduga variable Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai

Definisi operasional

Motivasi kerja: Suatu dukungan yang diberikan kepada pegawai untuk menumbuhkan rasa semangat dalam menjalankan pekerjaan, salah satunya yaitu pendorong semangat pegawai. [18] 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.

Lingkungan kerja: Sebuah suasana yang dirasakan seorang pegawai dengan adanya fasilitas- fasilitas yang memadai untuk kenyamanan pegawai[19]. Merujuk dari literatur Riview Lingkungan kerja seorang karyawan dapat berdampak pada seberapa baik mereka melakukan tugas-tugas pekerjaan fisik dan non-fisik dalam sebuah organisasi. Hal ini dikenal sebagai lingkungan kerja. [2]. Adapun lingkungan kerja memaparkan indikator yaitu: penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, suara/kebisingan, dan keamanan di tempat kerja.

Disiplin kerja: Sebuah perilaku pegawai dan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang agar dapat mematuhi peraturan yang ada di instansi[20]. Merujuk dari literatur riview disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [13]. Adapun indikator- indikator disiplin kerja yaitu [20] : 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.

Kinerja pegawai: Sebuah hasil kerja yang dapat dilakukan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya[21].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 [15]. Adapun indikator-indikator yang dikemukakan oleh I. Nur, R. Abdullah, and R. Ali [22] yaitu: Target, Kualitas, Waktu penyelesaian, taat asas.

III. Hasil Penelitian

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

Tabel 2 menunjukkan bahwa 76 pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo merupakan mayoritas responden dalam penelitian ini, yaitu 76% dari sampel. Para responden ini berjenis kelamin laki-laki. Dinas Perhubungan Sidoarjo mempekerjakan 24 orang perempuan sebagai responden, yang merupakan 24% dari sampel. Sementara itu, temuan penelitian ini menunjukkan klasifikasi responden berdasarkan latar belakang pendidikan terakhir:

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

Tabel 3 menunjukkan bahwa, dari 44 pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo, 44% responden dalam penelitian ini telah menyelesaikan pendidikan terakhir mereka di sekolah menengah atas atau sekolah menengah kejuruan. Empat puluh pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo merupakan responden yang paling banyak menyelesaikan pendidikan terakhirnya adalah sarjana, dengan persentase sebesar 40%. Dari seluruh responden, 11 pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo memiliki ijazah terakhir, dengan persentase sebesar 11%. Lima pegawai Dishub Sidoarjo termasuk di antara responden yang telah menyelesaikan pendidikan pascasarjana, dengan persentase sebesar 5%. Selanjutnya, susunan responden menurut jabatan mereka menghasilkan hasil berikut:

Tabel 4. Statistik Deskriptif Data Jabatan Responden

Jabatan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
---------	--	-----------	---------	---------------	--------------------

	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
Valid	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

Tabel 4 menunjukkan bahwa 35 pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo menduduki posisi manajer, yang merupakan 35% dari responden penelitian ini. Dari jumlah tersebut, 15 pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo menduduki jabatan sebagai pemeriksa, yang merupakan 15% dari total responden. Responden yang memegang 12 posisi sebagai pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo merupakan 12% dari sampel. Delapan responden, atau 8% dari total responden, memegang posisi sebagai teknisi dan pemeriksa untuk Dinas Perhubungan Sidoarjo. Tujuh pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo, atau 7% dari total responden, merupakan responden yang memegang peran sebagai kepala saksi dan pengumpul kontribusi. Tiga pegawai Dishub Sidoarjo merupakan responden yang memegang jabatan kepala bidang.

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

Tabel 5 menunjukkan bahwa sebagian besar peserta penelitian 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%.

Analisis Statistik

Uji Validitas

Suatu proses yang disebut pengujian validitas digunakan untuk memastikan sejauh mana alat ukur dapat secara

akurat mengukur objek yang dirancang untuk diukur. Validitas data kuesioner dinilai dengan menggunakan uji validitas. [23]. Jika pertanyaan kuesioner secara akurat mencerminkan apa yang ingin diukur oleh instrumen tersebut, maka validitasnya dianggap telah terpenuhi. Butir kuesioner dianggap valid dalam uji validitas jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, begitupun sebaliknya nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner dianggap tidak valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

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

Variabel	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
	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

Pada tingkat signifikansi 5%, setiap item pertanyaan yang berasal dari data pada Tabel 6 menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,197). Hal ini menunjukkan validitas setiap indikator untuk konstruk penelitian ini, sehingga dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Reliabilitas

Ketika orang yang sama menggunakan alat pengukur pada waktu yang berbeda atau oleh orang yang berbeda pada waktu yang berbeda, uji reliabilitas mengungkapkan seberapa konsisten hasil pengukuran dari alat tersebut [24]. Uji reliabilitas adalah teknik untuk menilai seberapa baik kuesioner berfungsi sebagai indikator variabel yang konsisten dan dapat diandalkan [25]. Koefisien Cronbach's Alpha digunakan dalam penelitian ini untuk menilai reliabilitas kuesioner. Validitas kuesioner ditetapkan jika hasilnya lebih besar dari 0,6, atau tingkat signifikansi 60%. Kuesioner dianggap tidak dapat diandalkan jika nilainya kurang dari 0,6, atau tingkat signifikansi 60%.

15

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 informasi pada Tabel 7, setiap konstruk memenuhi persyaratan reliabilitas karena semua nilai Cronbach's alpha memiliki nilai yang lebih besar dari 0,60. Hasilnya, setiap variabel yang diteliti dalam penelitian ini dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan apakah **asumsi**-asumsi telah dibuat dengan cukup untuk menghasilkan koefisien yang tidak bias, uji asumsi tradisional digunakan [24]. Teknik-teknik berikut ini digunakan untuk mengidentifikasi gejala-gejala ini:

Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya berdistribusi normal. Metode uji Kolmogorov-Smirnov One Sample dan SPSS Statistics 27 for Windows digunakan dalam penelitian ini untuk menguji normalitas. Dengan cara membandingkan nilai Asymp Sig 2-tailed [26] dengan nilai yang telah ditentukan yaitu 5%. Nilai asymptotic significance (two-tailed) yang melebihi 0,05 menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas tertera di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters^{a,b}	Mean	,000000
	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

Didapatkan hasil ⁷ normalitas yang menunjukkan nilai Asymp Sig 2-tailed sebesar 0,200, berdasarkan Tabel 8. Seperti yang dapat dilihat, nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa temuan penelitian terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

¹⁰ 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

Tabel 9 menunjukkan bahwa VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance masing-masing variabel lebih dari 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan apakah variasi variabel bervariasi untuk setiap pengamatan. ⁷ Glejser digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan adanya heteroskedastisitas. Kriteria ini menyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai Sig. lebih besar dari 0,17. Program SPSS Statistic 27 for Windows digunakan untuk menguji heteroskedastisitas. Tabel berikut ini menampilkan hasil uji heteroskedastisitas:

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

Tabel 10 menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X₂) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,685 (>0,05), disiplin kerja (X₃) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,819 (>0,05), dan motivasi kerja (X₁) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,937 (>0,05). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas maupun homoskedastisitas pada kedua variabel independen penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂), Disiplin Kerja (X₃), dan Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditentukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients	B	Std.

Standard	Error	Constant	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Standardized		
						Beta	t	Sig.
		2,468	0,368	0,184	0,349	1,123	4,557	0,030
							2,439	0,017
							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 :

- Nilai konstanta sebesar 2,469 berarti bahwa nilai kinerja karyawan akan bernilai 2,469 jika variabel independen - motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja - diabaikan. 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.
- Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,184. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,184 jika nilai Lingkungan Kerja (X_2) meningkat satu satuan dengan anggapan bahwa variabel independen lainnya tetap.
- Variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,349. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,349 jika nilai Disiplin Kerja (X_3) naik satu satuan dengan anggapan bahwa variabel independen lainnya tetap.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pernyataan-pernyataan dalam hipotesis diuji validitasnya dengan menggunakan uji t. Uji t menggambarkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Tingkat signifikansi untuk uji ini ditetapkan sebesar 0,05. Hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak jika nilai signifikansi (sig.) lebih tinggi dari 0,05. Hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak jika nilai signifikansi (sig.) lebih kecil dari 0,05. Berikut ini adalah hasil dari uji t yang dilakukan dengan menggunakan software. *SPSS Statistic 27 for Windows*:

- Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**
Tabel 11 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai thitung sebesar 4,557. 1,985 adalah nilai ttabel pada tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, thitung > ttabel ($4,557 > 1,985$), dan $0,000 < 0,05$ adalah nilai signifikansi, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dan motivasi kerja saling berpengaruh secara signifikan.
- Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**
Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai thitung variabel lingkungan kerja adalah 2,439. 1,985 adalah nilai ttabel pada tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, thitung > ttabel ($2,439 > 1,985$), dan $0,017 < 0,05$ adalah nilai signifikansi, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian, dapat

dikatakan bahwa kinerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar satu sama lain.

c. **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai thitung variabel disiplin kerja adalah 3,656. 1,985 adalah nilai ttabel pada tingkat signifi²ansi 0,05. Oleh karena itu, thitung > ttabel (3,656 > 1,985), dan 0,000 < 0,05 adalah nilai signifikansi, maka hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kinerja karyawan dengan disiplin kerja.

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

Nilai Fhitung = 15.455 ditemukan¹ lebih besar dari nilai Ftabel = 2.699, dengan nilai probabilitas atau sig sebesar 0.000 > 0.05, berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 12. Berdasarkan temuan tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis dapat diterima.²

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

Analisis data Tabel 13 menghasilkan nilai koefisien korelasi (*R Square*) sebesar 0,783. Berdasarkan temuan ini, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh simultan sebesar 78,3% terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini menyumbang 21,7% dari variasi yang ada.

Pembahasan

Temuan analisis akan dibahas setelah analisis selesai dilakukan dan hasilnya didasarkan pada temuan-temuan tersebut. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih akurat tentang bagaimana variabel-variabel penelitian berinteraksi satu sama lain.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai ditemukan secara signifikan dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja berdasarkan hasil pengolahan data. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sidoarjo berdampak pada kinerja mereka. Oleh karena itu, jika pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo semakin termotivasi dalam bekerja, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo cenderung berkinerja lebih buruk jika motivasi kerja mereka lebih rendah. Kinerja pegawai diukur dengan indikator kualitas pegawai, kuantitas pegawai, dan tanggung jawab pegawai, sedangkan motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo diukur dengan beberapa indikator, antara lain sikap, usaha, dan ketekunan.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian oleh [27], [28], [29], dan [30], yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi biasanya bekerja lebih keras, lebih rajin, dan menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas. Oleh karena itu, manajemen Dinas Perhubungan Sidoarjo harus fokus pada elemen-elemen yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, seperti menawarkan insentif, mendorong pengembangan karir, menciptakan suasana kerja yang positif, dan mengakui dan menghargai pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Dengan berkonsentrasi pada inisiatif-inisiatif tersebut, maka secara umum akan meningkatkan tingkat kinerja pegawai, yang akan bermanfaat bagi efektivitas dan efisiensi organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data, kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh variabel lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sidoarjo dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan meningkat sebanding dengan peningkatan Lingkungan Kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo. Sebaliknya, pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo akan berkinerja buruk jika lingkungan kerjanya tidak baik. Hubungan antar karyawan, tingkat kebisingan, dan peraturan kerja merupakan beberapa indikator yang digunakan untuk menilai lingkungan kerja karyawan Dinas Perhubungan Sidoarjo. Kinerja karyawan dievaluasi dengan menggunakan metrik seperti kualitas karyawan dan

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian oleh [31], [32], [33], dan [34], yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Pekerja yang merasa nyaman di tempat kerja biasanya lebih berdedikasi, produktif, dan menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas. Oleh karena itu, manajemen Dishub Sidoarjo harus fokus pada elemen-elemen yang dapat meningkatkan standar tempat kerja, seperti perabot kantor yang nyaman, interaksi staf yang ramah, dan ruang kerja yang fungsional. Dengan berkonsentrasi pada inisiatif-inisiatif ini, maka akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan secara umum, yang akan bermanfaat bagi efektivitas dan efisiensi organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai ditemukan secara signifikan dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja berdasarkan hasil pengolahan data. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak pada seberapa baik kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sidoarjo. Akibatnya, ketika pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo memiliki disiplin kerja yang lebih baik, maka kinerja mereka juga akan meningkat. Sebaliknya, pegawai Dinas Perhubungan Sidoarjo cenderung berkinerja lebih buruk jika disiplin kerja mereka lebih buruk. Dinas Perhubungan Sidoarjo menggunakan beberapa indikator untuk mengukur disiplin kerja pegawainya, antara lain kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, dan ketaatan pada standar kerja. Sebaliknya, indikator kualitas pegawai, kuantitas pegawai, dan

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian oleh [35], [36], [37], dan [38], yang menemukan bahwa disiplin kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan. Pekerja dengan etika kerja yang kuat biasanya lebih berdedikasi, produktif, dan menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas. Oleh karena itu, manajemen Dinas Perhubungan Sidoarjo harus fokus pada elemen-elemen yang dapat meningkatkan disiplin di tempat kerja, seperti penegakan hukum yang seragam, pengawasan yang efisien, dan hukuman yang adil untuk pelanggaran. Oleh karena itu, dengan berkonsentrasi pada inisiatif-inisiatif ini, tingkat kinerja karyawan secara umum akan meningkat, yang akan bermanfaat bagi 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 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 SiapiapiKabupaten Rokan Hilir,” *JOM Fekon*, vol. 4, no. 1, pp. 495–509, 2017.
- [19] A. SETIAWAN, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap KinerjaKaryawan 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 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.
- [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 Lingkungan 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.

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

18%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.yrpiiku.com Internet Source	3%
2	economics.pubmedia.id Internet Source	2%
3	acopen.umsida.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
5	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%
6	archive.umsida.ac.id Internet Source	1%
7	pascasarjanafe.untan.ac.id Internet Source	1%
8	repository.stikstellamarismks.ac.id Internet Source	1%
9	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	1%

10	eprints.ukmc.ac.id Internet Source	1 %
11	repository.uniba-bpn.ac.id Internet Source	1 %
12	Friska Septriyanda Patraini, Fajar Gustiawaty Dewi, Dewi Sukmasari. "PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, MOTIVASI KERJA DAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 2021 Publication	1 %
13	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
14	Deosa Putra Caniago, M Abrar Masril. "Transformasi Pertanian Dalam Ruangan: Hidroponik Cerdas Berbasis IoT", Indonesian Journal of Computer Science, 2023 Publication	1 %
15	Hanifah Muzakkir, Baso Amang, Muhammad Arif. "Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Karyawan", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2021 Publication	1 %
16	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	1 %

17

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

1 %

18

Submitted to Universitas Mulawarman

Student Paper

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On