

Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Sidoarjo.

“The Influence Of Work Motivation , Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At Dinas Koperasi Sidoarjo”

Oleh:

Salsabila Nur tsabita fatma

Detak Prapanca , S.E., M.M.

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

September , 2023, / juni ,2024



Pendahuluan



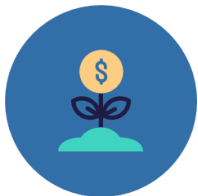
Kinerja Biasanya di artikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang di lakukan oleh seseorang melaksanakan tugas- tugas yang di bebaskan kepadanya untuk mencapai tujuan kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang baik. Sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Oleh karena itu, manajer perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan , karena penurunan kinerja karyawan, dapat mempengaruhi keseluruhan perusahaan.



Motivasi kerja merupakan sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang di pengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Dalam kenyataanya di lapangan karyawan- karyawan yang di katakan mempunyai motivasi yang baik adalah mereka yang memiliki semangat dan berkeinginan untuk berhasil.



Performance at dinas koperasi di era globalisasi di perlukan sumber daya yang handal setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dari suatu organisasi. Bentuk dan tujuan , organisasi di dasarkan pada visi yang berbeda untuk kepentingan orang banyak, dan dalam pelaksanaan misinya di pimpin dan di kelola oleh orang , sehingga orang merupakan faktor strategis dalam kegiatan organisasi secara keseluruhan.



Discipline on employee disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar yang berlaku. Kesadaran adalah sikap suatu perusahaan seseorang yang rela mengikuti semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian , ia mengamati pemenuhan semua tugasnya dengan benar tidak di bawah paksaan.

Pendahuluan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah work motivation yang diimbangi dengan employee performance dan kinerja karyawan itu dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja terhadap dinas koperasi. Karena menjalankan tugas-tugas itu tidak mudah, dan apakah mereka bisa menjalankan tugas tersebut secara efektif. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas maka akan melakukan penelitian berjudul **Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja Dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas koperasi sidoarjo.** “the influence of work motivation, work environment AndW work Discipline On Employee Performance At Dinas koperasi Sidoarjo”

Penelitian Sebelumnya juga menjelaskan bahwa saya meneliti di dinas koperasi sidoarjo. lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas koperasi merupakan perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan disiplin kerja, lingkungan kerja dan sarana produksi.

Novelty

Novelty penelitian adalah unsur keterbaruan agar penelitian terkait dianggap layak dilakukan dengan tujuan menghasilkan solusi untuk menjawab suatu permasalahan. Unsur keterbaruan ini dapat diartikan dari keseluruhan rangkaian penelitian seperti permasalahan/fenomena yang baru-baru terjadi, pendekatan/metode yang digunakan, variabel yang dipilih, hingga modifikasi instrumen penelitian.

Jenis-jenis novelty umumnya dapat dikategorikan satu kategori . Satu jenis ini bisa menjadi pilihan sesuai dengan kebutuhan peneliti. Jenis-jenis ini dikategorikan agar keterbatasan seperti kesenjangan, kekurangan, atau gap dari penelitian sebelumnya mampu diakomodasi dengan rencana penelitian yang akan kita lakukan.

1. Invention Novelty

Novelty tipe invention dikenal sebagai discovery atau temuan sesuatu yang baru dengan melakukan suatu perubahan secara mendasar. Perubahan mendasar ini biasanya dilakukan terhadap prinsip atau perubahan teori yang sudah ada sebelumnya. Tipe ini sering kali menjadi alasan mengapa penelitian kita memiliki kualitas yang baik, karena apa yang kita lakukan belum pernah ada yang serupa. Meskipun novelty tipe ini sangat dianjurkan, novelty invention ini menjadi yang tersulit karena peneliti perlu menjadi lebih independen dalam proses maupun struktur pengembangannya.

RESEARCH GAP

Research gap adalah celah atau senjang penelitian yang dapat dimasuki oleh seorang peneliti berdasarkan pengalaman atau penelitian terdahulu. Penelitian ilmiah pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan sebuah jawaban baru terhadap sesuatu yang dianggap sebagai masalah. Itulah sebabnya, peneliti harus berhadapan dengan sesuatu yang menjadi permasalahan dan didukung dengan pembenaran atau justifikasi penelitian yang baik. Hal tersebut dilakukan untuk mencari jawaban baru dari masalah yang dinilai penting untuk diteliti.

Jenis Research Gap Berikut adalah 1 jenis research gap menurut buku Riset dan Seminar Sumber Daya Manusia oleh Edison Siregar:

1.Theoretical gap : kesenjangan yang terjadi melalui teori tersebut memiliki keterbatasan dan belum bisa mendukung penelitian.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1.

Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

2.

Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

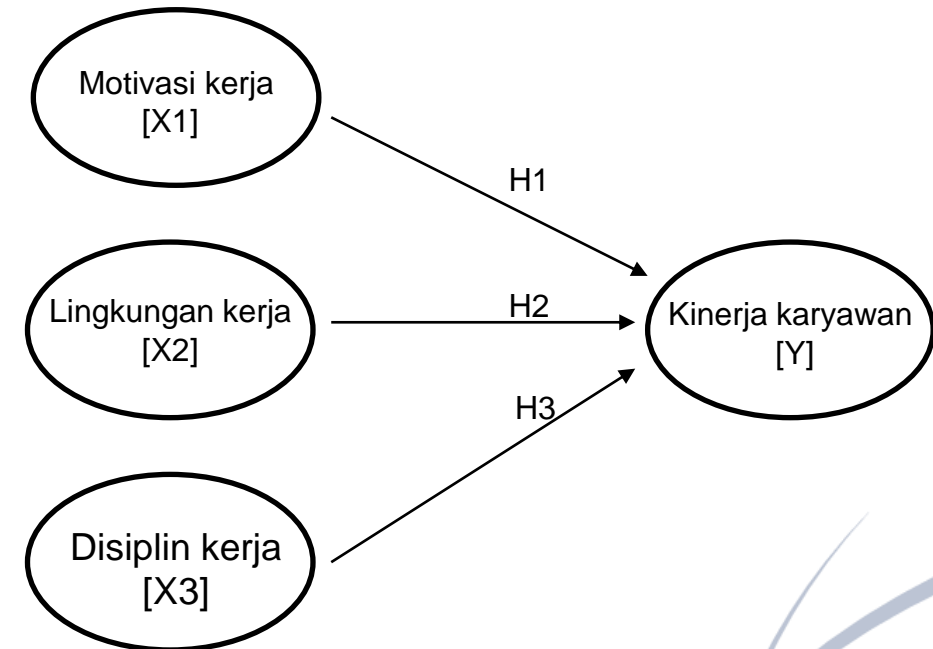
3.

Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

4.

Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

Kerangka Konseptual



METODE



Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif. Data yang dikumpulkan melalui metode survei dengan menyebarkan kuisioner melalui Google Form dan dikenal sebagai data primer. Data yang pertama kali dicatat dan diperoleh secara langsung dari sumber awal disebut data primer.



Penelitian ini ditujukan kepada seluruh karyawan dinas koperasi sidoarjo



Populasi dalam penelitian ini sebanyak 187. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara proporsional random sampling. Untuk menentukan sampel ditentukan berdasarkan kriteria yang telah diputuskan



Dalam penelitian ini memakai rumus slovin digunakan dalam penentuan jumlah sampel yang menggunakan tingkat kendala 95% yang berarti toleransi error sebesar 5% dan memperoleh sampel sebesar 187 orang pada karyawan dinas koperasi sidoarjo. Pada penelitian ini Penulis menggunakan software Smartpls dan Spss



Penelitian ini mengukur uji validitas dan uji realibilitas. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda yaitu untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Untuk menguji hipotesis penelitian ini menggunakan Uji t (Uji Parsial), Uji F (Uji Simultan).

INDIKATOR VARIABEL

NO	Variabel	Aspek	Tingkat Pengukuran
1	Motivasi kerja	<ol style="list-style-type: none">1. Kebutuhan berprestasi2. Kebutuhan afliasi3. Kebutuhan kekuasaan	Skala likert
2	Lingkungan kerja	<ol style="list-style-type: none">1. Fasilitas2. Sirkulasi udara3. Hubungan kerja	Skala likert
3	Kedisiplinan kerja	<ol style="list-style-type: none">1. Ketepatan waktu2. Tanggung jawab3. Ketaatan4. Menggunakan peralatan kerja dengan baik	Skala likert
4	Kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none">1. Kualitas2. Kuantitas3. Keandalan4. Kemampuan bekerja sama	Skala likert

Metode Penelitian

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Fokus penelitian ini adalah tiga variabel: motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kedisiplinan kerja (X3). Variabel Y adalah kinerja karyawan. Data primer untuk penelitian ini berasal dari kuisisioner yang disebarluaskan secara langsung, sedangkan data sekunder berasal dari penelitian sebelumnya. Untuk mengukur variabel penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi orang atau kelompok orang tentang fenomena yang dibahas. Mereka memberikan lima pilihan jawaban untuk masing-masing variabel, dengan skala 1-5. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan dinas koperasi Sidoarjo, yaitu 31 orang. Pada penelitian ini, teknik sampling nonprobability digunakan. Di sini penelitian menggunakan sampel jenuh, seluruh populasi diambil sebagai sampel [28]. Jadi, sampel penelitian ini terdiri dari 31 karyawan dinas koperasi Sidoarjo.

Selanjutnya, data akan diuji dengan menggunakan program SPSS 22 untuk validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji R, dan uji R² [28]. Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kemampuan indikator untuk mengumpulkan data melalui kuisisioner, dan uji normalitas adalah untuk mengetahui seberapa diketahuinya data pada saat penyebaran kuisisioner. Uji validitas digunakan untuk mengetahui validitas data dalam kuisisioner.

LITERATURERE REVIEW

literature review adalah sebuah metode yang sistematis, eksplisit dan responsibel untuk melakukan indentifikasi evaluasi dan sintesis terhadap karya- karya hasil penelitian dan hasil pemikiran yang sudah di hasilkan oleh para peneliti dan praktisi penulisan ilmiah tersebut.

literatur ini bentuknya sangatlah berbeda atau bisa di bilang tidak hanya buku, tetapi juga ada yang berupa majalah ilmiah. dengan tesis dll penelitian yang di siapkan optimal. untuk melakukan pekerjaan penelitian yang berkualitas jadi ketika melakukan pekerjaan penelitian sebaliknya pilih lah informasi atau data yang berkualitas tinggi.

Hasil Penelitian (Analisis deskriptif)

*A. Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Berikut adalah deskripsi responden yang dijadikan sampel penelitian untuk mendapatkan data.

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Laki- laki	22	71.0	71.0	71.0
Perempuan	9	29.0	29.0	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Hasil di atas menunjukkan bahwa 31 karyawan terlibat dalam penelitian ini; 22 dari responden laki-laki memiliki prosentase 71,0%, dan 9 responden perempuan memiliki prosentase 29,0%.

Hasil penelitian (Analisis deskriptif)

*Identitas Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3. Usia

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-26 Tahun	4	12.9	12.9	12.9
27-32 Tahun	11	35.5	35.5	48.4
31 Tahun	1	3.2	3.2	51.6
32 tahun lebih dari	15	48.4	48.4	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Hasil di atas menunjukkan bahwa responden penelitian dari usia 21-26 memiliki presentase 12,9%; usia 27-32 memiliki presentase 35,5%; usia 31 memiliki presentase 3,2%; dan usia lebih dari 32 memiliki presentase 48,4%.

Hasil penelitian (Analisis Deskriptif)

*Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. Pendidikan

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	19	61.3	61.3	61.3
S2	2	6.5	6.5	67.7
SMA / SLTA	10	32.3	32.3	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Hasil di atas menunjukkan bahwa responden penelitian dengan kualifikasi pendidikan S1 19 memiliki presentase 61,3%, S2 2 memiliki presentase 6,5%, dan SMA/SLTA 10 memiliki presentase 32,3%.

Hasil penelitian (uji validitas)

*Pada distribusi r-tabel 31, korelasi moment pearson N = 31 dengan taraf signifikasi 5% ditemukan, dan r-tabel adalah 0,355.

Tabel 10. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,800	0,355	Valid
	X1.2	0,887	Valid	
	X1.3	0,808	Valid	
	X1.4	0,793	Valid	
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,676		Valid
	X2.2	0,581	Valid	
	X2.3	0,602	Valid	
Kedisiplinan Kerja (X3)	X3.1	0,783		Valid
	X3.2	0,556	Valid	
	X3.3	0,817	Valid	
	X3.4	0,680	Valid	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,856		Valid
	Y1.2	0,505	Valid	
	Y1.3	0,871	Valid	
	Y1.4	0,816	Valid	

Pernyataan dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$). Dalam hal ini, r tabel yang diketahui adalah 0,355, yang menunjukkan bahwa semua pernyataan adalah valid, karena semua pernyataan menunjukkan r-hitung yang lebih besar dari r tabel.

Hasil penelitian (uji reabilitas)

* Jika nilai Cronbach alpha suatu variabel lebih besar dari 0,60, maka variabel tersebut dianggap dapat diandalkan; jika nilai Cronbach alpha kurang dari 0,60, maka variabel tersebut dianggap tidak dapat diandalkan. Hasil pegujian reliabilitas tersedia di sini :

Tabel 11. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,822	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,707	0,60	Reliabel
Kedisiplinan Kerja (X3)	0,780	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,807	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa mereka semua reliabel. Nilai untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,822, lingkungan kerja sebesar 0,707, kedisiplinan kerja sebesar 0,780, dan kinerja pegawai sebesar 0,807 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memenuhi standar reliabilitas yang sangat baik.

Hasi penelitian (uji normalitas)

*Secara statistik, bagian Kolmogorov-Smirnov Signifikansi digunakan untuk menguji normalitas. Jika angka signifikansi uji lebih dari 0,05, maka data berdistribusi normal, dan jika kurang dari 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 12. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N 31

Normal Parameters a,b Mean .0000000

Std. Deviation 1.66859904

Most Extreme Differences Absolute .093

Positive .086

Negative -.093

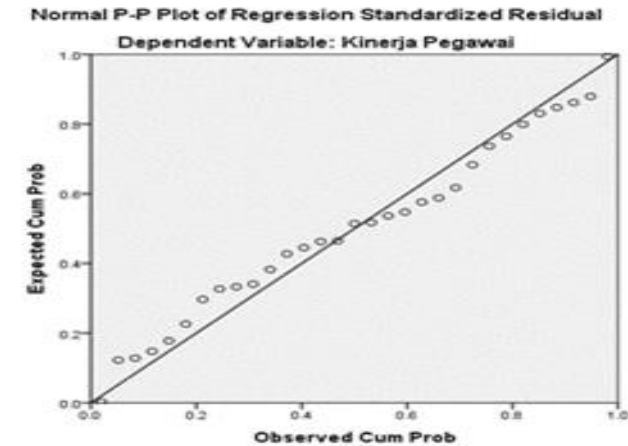
Hasil penelitian (uji normalitas)

Test Statistic .093

Asymp. Sig. (2-tailed) .200c,d

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa plot kemungkinan normal mensyaratkan bahwa sebaran data harus berada di wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, seperti yang ditunjukkan pada gambar di atas. Oleh karena itu, data yang diteliti dianggap berdistribusi normal.



Setelah mengetahui hasilnya, nilai uji Kolmogorov Smirnov adalah 0,093, yang menunjukkan bahwa nilai itu lebih besar dari 0,05 (0,093 lebih besar dari 0,05). Akibatnya, kesimpulan data dapat ditemukan dalam distribusi normal. Plot Regression Residual Standar dapat digunakan untuk menentukan apakah data tersebut normal atau tidak. Jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal, data dapat didistribusikan secara normal, seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut:

Hasil penelitian (uji linieritas)

*Dalam penelitian ini, uji linearitas digunakan dengan taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hubungan antara variabel dianggap linear jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05; jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, hubungan tersebut dianggap tidak linear.

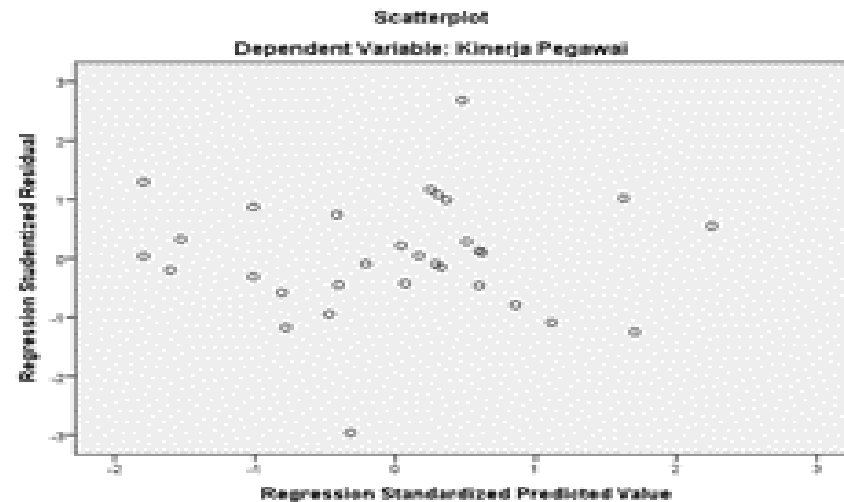
Tabel 13. Uji Linieritas

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Kesimpulan
X1 □ Y4,635	0,043	Sig. <0,05	Linier	
X2 □ Y4,889	0,041	Sig. <0,05	Linier	
X3 □ Y16,957	0,000	Sig. <0,05	Linier	

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berdampak pada kinerja pekerja sebesar 0,043, yang kurang dari 0,05, variabel lingkungan kerja berdampak pada kinerja pekerja sebesar 0,041, dan variabel kedisiplinan kerja berdampak pada kinerja pekerja sebesar 0,000, masing-masing dengan nilai sig. linieritas di bawah 0,05. Akibatnya, hubungan antara variabel dianggap linier.

Hasil penelitian (uji Heteroskedastisitas)

* Analisisnya menunjukkan bahwa heteroskedastisitas hanya terjadi dalam situasi di mana tidak ada pola yang jelas, misalnya, ketika titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu dan titik tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Dengan demikian, heteroskedastisitas tidak mungkin terjadi.

Hasil penelitian (uji Multikolinearitas)

*Nilai toleransi yang lebih besar dari 0,01 atau sama dengan nilai VIF yang kurang dari 10 adalah nilai cutoff yang paling umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas.

Tabel 14. Uji Multikolinearitas

Coefficientsa

Model Collinearity Statistics

	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.995	1.005
	Lingkungan Kerja	.985	1.015
	Kedisiplinan Kerja	.986	1.014

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai toleransi 0,995 dan nilai VIF 1,005, variabel lingkungan kerja memiliki nilai 0,985 dan nilai VIF 1,015, dan variabel kedisiplinan kerja memiliki nilai 0,986 dan nilai VIF 1,014. Semua variabel memiliki nilai toleransi di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolonieritas berdasarkan hasil penelitian ini.

Hasil penelitian (uji autokolerasi)

*Dalam penelitian ini, teknik Durbin-Watson digunakan untuk menguji autokorelasi. Menurut standar penetian umum, tidak ada autokorelasi jika nilai yang diperoleh Durbin-Watson di bawah 5.

Tabel 15. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.553	1.759

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai Durbin-Waston adalah 2,175 berdasarkan hasil uji autokorelasi. Menurut nilai standar yang digunakan dalam penelitian, jika nilai Durbin Watson di bawah 5, autokorelasi tidak terjadi. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi autokorelasi dalam penelitian ini karena nilai Durbin Watson 2,175 di bawah 5.

Hasil penelitian (uji Analisis Regresi Linier Berganda)

*Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 16. Hasil Pengujian Analisi Regresi Linier Berganda

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4.917		3.373	1.458	.156		
	Motivasi Kerja	.289	.103	.343	2.801	.009	.995	1.005
	Lingkungan Kerja	.472	.218	.266	2.166	.039	.985	1.015
	Kedisiplinan Kerja	.626	.131	.587	4.777	.000	.986	1.014

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sebagai hasil dari penelitian, model persamaan regresi linier ganda berbasis kolom B dapat ditemukan dari tabel di atas. Model ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4,917 + 0,289X_1 + 0,472X_2 + 0,626X_3 + e$$

Dari persamaan yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa:

Nilai konstanta 4,917 Menunjukkan bahwa nilai variabel terikat kinerja pegawai (Y) tetap konstan tanpa pengaruh dari tiga variabel bebas: motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kedisiplinan kerja (X3).

Variabel motivasi kerja (X1): koefisien regresi 0,289 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel motivasi kerja (X1) akan menghasilkan peningkatan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,289, atau 28,9 %.

Lingkungan Kerja (X2): Nilai koefisien regresinya 0,472 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel lingkungan kerja (X2) akan menghasilkan peningkatan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,472, atau 47,2 %.

Kedisiplinan Kerja (X3): Nilai koefisien regresinya adalah 0,626, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dari variabel kedisiplinan kerja (X3) akan menghasilkan peningkatan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,626, atau 62,6 %.

Hasil penelitian (uji hipotesis uji t)

*Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel. Apabila jumlah thitung lebih besar daripada ttabel, maka hipotesis satu (H1) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak; sebaliknya, jika jumlah thitung lebih rendah daripada ttabel, maka hipotesis nol (H0) ditolak. Hasil uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 17. Hasil Uji t

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance			VIF	
1	(Constant)	4.917	3.373	1.458	.156			
	Motivasi Kerja	.289	.103	.343	2.801	.009	.995	1.005
	Lingkungan Kerja	.472	.218	.266	2.166	.039	.985	1.015
	Kedisiplinan Kerja	.626	.131	.587	4.777	.000	.986	1.014

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 5% (0,05) dan tingkat kebebasan $k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1$ ($31 - 3 - 1 = 27$), nilai t-tabel diperoleh sebesar 1,70329.

Variabel Motivasi Kerja (X1)

Nilai t hitung adalah 2,801, jadi nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 1,70329. Nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. H1 diterima dan H0 ditolak, menurut aturan pengambilan keputusan. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian (uji hipotesis uji t)

*Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Nilai t hitung adalah 2,166, jadi nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 1,70329. Ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,039 < 0,05$. H1 diterima dan H0 ditolak, menurut aturan pengambilan keputusan. Ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan tempat kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Variabel Kedisiplinan Kerja (X3)

Nilai t hitung adalah 4,777, jadi nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 1,70329. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. H1 diterima dan H0 ditolak, menurut aturan pengambilan keputusan. Ini menunjukkan bahwa faktor kedisiplinan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Hasil penelitian (uji R)

*Tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dihitung dengan uji R. Hasil pengujian uji R dapat dilihat di tabel berikut :

Tabel 18. Uji R

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.553	1.759

- a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Karena variabel independen dan variabel dependent masing-masing memiliki nilai yang hampir sama dengan angka 1, uji R menunjukkan nilai R sebesar 0,773, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara keduanya.

Hasil penelitian (uji R2)

*Kemampuan model regresi untuk menjelaskan perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dihitung dengan uji R persegi. Hasil uji R square ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 19. Uji R2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.553	1.759

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji determinasi berganda (R²) menunjukkan bahwa nilai persegi panjang sebesar 0,598, atau 59,8%, dihasilkan, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kedisiplinan kerja dapat bertanggung jawab atas variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini. Variabel lain juga bertanggung jawab atas 40,2% sisa.

Pembahasan

*H1 : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo.

Analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Menurut jawaban rata-rata tertinggi yang diberikan responden, karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo selalu melakukan pekerjaan mereka dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang optimal. Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo memberikan penghargaan yang layak kepada pekerja yang berprestasi. Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo juga selalu mengikuti arahan, bimbingan, dan pelatihan dari atasannya. Ini dilakukan untuk mendapatkan pengalaman baru dan meningkatkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar prosedur operasi standar (SOP) yang telah ditetapkan. Pegawai juga memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas secara mandiri. Studi ini menemukan bahwa motivasi adalah dorongan untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan, seperti bekerja sama, bekerja dengan baik, dan mencapai tujuan yang meningkatkan kinerja [15]. Penemuan ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh [3] dan [4], yang menemukan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Pembahasan

*H2 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo.

Analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Menurut jawaban tertinggi rata-rata responden, Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo memiliki fasilitas yang cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Selain itu, suasana kerja di tempat kerja sangat nyaman karena didukung oleh pencahayaan yang baik, aliran udara yang lancar, dan tingkat suara yang rendah. Hubungan dan perlakuan karyawan juga berjalan dengan baik, jadi komunikasi juga berjalan dengan baik. Dengan hubungan kekeluargaan yang baik, anggota keluarga dapat saling bertukar pendapat tentang cara terbaik untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik. Studi ini sejalan dengan teori bahwa semua yang ada di sekitar seseorang disebut lingkungan kerja, dan jika lingkungan kerja seorang karyawan menyenangkan, karyawan akan lebih betah di tempat kerja dan lebih termotivasi untuk melakukan hal-hal yang akan membuat mereka lebih baik [7] dan [8].

Pembahasan

*H2 : Kedisiplinan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo.

Analisis menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Menurut jawaban rata-rata responden, Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo selalu menunjukkan sikap yang baik kepada rekan kerjanya, seperti tiba tepat waktu dan memakai seragam dinas dengan lengkap. Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo akan menghukum pegawai dinas koperasi yang melakukan pelanggaran. Selain itu, karyawan selalu menerima tugas secara merata dan adil, tanpa membedakan satu sama lain, sehingga mereka selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan cepat untuk mencapai tujuan mereka berikutnya. Dalam melakukan pekerjaan mereka, karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo memiliki sikap yang konsisten. Studi ini mengikuti teori bahwa sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan aturan organisasi disebut disiplin, dan ketika diterapkan dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan [21]. Ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan [11] dan [12].

Kesimpulan

*Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi yang diuraikan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena motivasi yang baik dapat mendorong kinerja yang lebih baik.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena jika lingkungan kerja seorang karyawan memiliki fasilitas yang memenuhi kebutuhan karyawan, karyawan akan lebih betah dan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.
3. Kedisiplinan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan membuat mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka serta meningkatkan kesadaran dan keinginan mereka untuk mematuhi peraturan.

Ucapan terima kasih

*Penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu dengan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada para pengajar dan dosen pembimbing penelitian di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Referensi

[1] Reffi, O., & Jhon, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. JURNAL ECONOMINA, Vol. 2, No. 4.
ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina

[2] Wirtadipura, Dian. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Serang. Indonesian of Interdisciplinary journal, Vol. 3, No. 1.

[3] Chrisvan, C., Aan, H., Adhie, F., Nurhadian., & Kadir. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). Acman: Accounting and Management Journal, Vol 2, No. 1. DOI: <https://doi.org/10.55208/aj>

Referensi

[4] Gito, S. P., & Jhon, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 3 No. 2. Doi : 10.46306/vls.v3i2.210617

[5] Zainal, A., & Karim, B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Business, dan Akuntansi, Vol. 1, No. 1

[6] Tiswanti, A., Ratnawati., Rahma, D., & Ansari. (2022) .Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM), Vol 4 No 1.
<https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/juiim>

Referensi

[7] Dewi, F., Nurlaela., & Dirarini, S. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, Vol. 1 No.1.

[8] Eric, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, Vol. 22 No. 2. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>

[9] Farhan, S., Alifah J. M., Bayu, P. D., Srirahayu, P., Maharani., Nova, A. N., & Tania, S. R. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 1 No. 3. DOI: <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.900>

[10] Ririn, A., Sri, L. R., & Ramon, Z. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, Vol 6. No.1

Referensi

[11] Nailul, M., & Sri, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 5 No 2

[12] Catur, S., & Tristiana, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jaykay Files Indonesia Semarang). Jurnal Mirai Management, Vo. 7 No. 2

[13] Nailul, M., & Sri, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 5 No 2. DOI : <https://doi.org/10.36778/jesy.v5i2.652>

[14] Siregar, Edison. 2022. Riset Dan Seminar Sumber Daya Manusia. 1st ed. Bandung: Widina Media Utama.

[15] Natalia, A. L., Zandra, D. W., & Laksono, S. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Kelurahan Sudioprajan. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik, Vol. 9 No. 4

Referensi

[16] Andia, S., & Ian N. S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, Vol. 8, no. 1. <http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara>

[17] Laela, N.D., Dahli, S., & Lukluk A. H. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). Borobudur Management Review, Vol. 3, No. 1.

[18] Okni, L. N., Hammam, Z., & Wan, L. H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Economics, Accounting and Business Journal, Vol. 2 No. 1.

[19] Fajriansyah., Muh, I. T., Halida, S., Aminuddin, H., & Fatimah S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya Di Masa Covid-19. Jurnal Sains Manajemen Nitro, Vol. 1 No.r 2. <https://ojs.nitromks.ac.id/index.php/jsmn>

[20] Isnaeni, R., Heri, S., & Brian, J. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis (MIMB), Vol. 19 No.5.

Referensi

[21] Muhamad, R. S., Wawan, P., & Vera, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. Jurnal Inovasi Penelitian, Vol. 3 No. 3

[22] Aulia, F. T., & Jhon, F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN), Vol.2, No.2. DOI : <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>

[23] Elex, S., Lia, A., & Tiara. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 25 No. 01

[24] Ni Putu C. S. P., & Ida, A. P. W. S. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, Vol. 2 No. 4

[25] Komang, A. O., & I Komang, A. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Shambhala Estate. E-Jurnal Manajemen, Vol. 11, No. 1. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i01.p06>

Referensi

[26] Yos, S., & Rahmat, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. JURNAL IKRAITH-EKONOMIKA Vol 6 No 1.

[27] Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Jakarta: Penerbit Alfabeta.

[28] Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS. Yogyakarta: Penerbit Universitas Diponegoro.

