

The Influence of Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline on the Performance of Employees of the Sidoarjo Regency Cooperative and Micro Enterprise Department.

[Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo]

Salsabila Nur Tsabita Fatma¹⁾, Detak Prapanca²⁾, Herlinda Maya Kumala Sari³⁾, Vera Firdaus⁴⁾

¹⁾Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: D.Prapanca@umsida.ac.id

Abstract. *This study includes a quantitative type of research. Primary data was collected through questionnaires. Nonprobability sampling is used in the sampling method. Saturated samples were used for sampling. In other words, taking everyone in the population as a sample. This research involved all employees of the Sidoarjo Regency Cooperatives and Micro Enterprises Service. So, the sample size is 31 employees. This study uses multiple linear regression analysis, classical assumption test, t test, R test, and R2 test, all using the SPSS version 22 program. The results of this study show that work motivation has a big influence on employee performance; work environment has a big influence on employee performance; and work discipline has a big influence on employee performance.*

Keywords – *Work Motivation, Work Environment, Work Discipline, and Performance of Employee.*

Abstrak. Studi ini mencakup jenis penelitian kuantitatif. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner. Sampling nonprobability digunakan dalam metode pengambilan sampel. Sampel jenuh digunakan untuk pengambilan sampel. Dengan kata lain, mengambil semua orang dalam populasi sebagai sampel. Penelitian ini melibatkan semua karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo. Jadi, jumlah sampelnya adalah 31 karyawan. Studi ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji R, dan uji R2, semuanya menggunakan program SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai; lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai; dan kedisiplinan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci – Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Kinerja Pegawai.

I. PENDAHULUAN

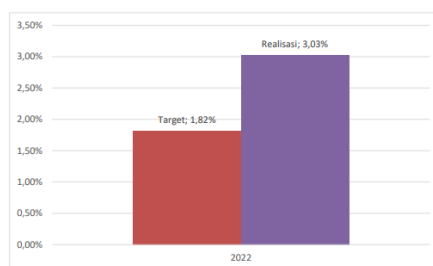
Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 33 Tahun 2021 mendirikan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo, yang menetapkan kedudukan, struktur organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja. Perusahaan berkantor pusat di Jalan Jaksa Agung Suprpto No.09 di Sidoarjo dan bertanggung jawab atas pelaksanaan urusan pemerintah yang berkaitan dengan koperasi, usaha kecil, dan menengah.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Koperasi dan Usaha Mikro menjelaskan pencapaian program dan kegiatan organisasi pada tahun 2022. Laporan ini menjelaskan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan serta upaya untuk meningkatkan kinerja agar sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai sesuai yang direncanakan. Laporan ini juga berfungsi sebagai evaluasi kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, Dinas Koperasi dan Usaha Mikro dapat terus mengembangkan praktik penyelenggaraan yang baik dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Tabel dan grafik berikut menunjukkan perbandingan capaian kinerja dari sasaran pertumbuhan bisnis mikro mandiri :

Tabel 1. Realisasi Kinerja Sasaran Meningkatnya Usaha Mikro Mandiri Tahun 2022

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persentase
1.	Meningkatnya usaha mikro mandiri	Persentase Pertumbuhan Pelaku Usaha Mikro yang Mandiri	1,82%	3,03%	166,67%

Sumber : <https://diskopda.sidoarjokab.go.id>



Sumber : <https://diskopda.sidoarjo.kab.go.id>

Gambar 1. Grafik Realisasi Kinerja Sasaran Meningkatnya Usaha Mikro Mandiri Tahun 2022

Untuk mencapai sasaran tersebut, tingkat keberhasilan diukur dengan menggabungkan semua indikator dengan satu indikator. Dengan jumlah usaha mikro mandiri sebesar 3.379, menurut tabel dan grafik di atas, indikator persentase pertumbuhan pelaku usaha mikro yang mandiri dapat mencapai 3,03%. Ini lebih tinggi dari target 1,82%, yang merupakan peningkatan sebesar 1,21%, atau setara dengan peningkatan seratus usaha mikro.

Hasil observasi ini didukung oleh fenomena lain yang dimuat dalam situs berita online Suryakabar.com yang dimuat pada Jumat, 22 Desember 2023 yang berjudul “Program KURMA Bantu UMKM Sidoarjo kembangkan Usaha.” Menunjukkan bahwa Kartu Usaha Perempuan Mandiri (Kurma), yang diluncurkan oleh pemerintah sejak tahun 2022 lalu, benar-benar memberikan manfaat bagi pelaku UMKM. Penerima manfaat KURMA menerima modal usaha dalam bentuk uang tunai yang diberikan oleh BPR, serta pendampingan dalam bentuk pelatihan usaha dan evaluasi yang dilakukan sebagai tanggung jawab kelompok penerima manfaat KURMA. Dengan demikian, usaha mereka dapat berhasil dalam waktu singkat. Selain itu berita yang dimuat dalam situs detik.com juga menunjukkan kinerja Dinas Koperasi yaitu yang dimuat pada tanggal 27 Agustus 2023 yang berjudul Cara Dinkop dan UKM Jatim Mempromosikan UMKM Lokal untuk Menyambut Hari Ulang Tahun RI.” Dalam berita menyatakan Dinas Koperasi dan UKM Jatim damping UMKM yang semarakkan peringatan HUT RI di Perumahan Putri Juanda dan Gracia Land Desa Pepe, Sedati, Sidoarjo. Dulu ada pendampingan diberikan NIB. Kemudian baru di 17 Agustus ini kita beri wadah supaya UMKM bisa lebih meningkatkan perekonomian para ibu-ibu dan bapak-bapak. Selain itu BPR Jatim juga memberikan wadah bagi pelaku UMKM, dengan cara apabila nasabah yang sudah menerima NIB, apabila membutuhkan dana bisa mengajukan peminjaman di Bank UMKM Jawa Timur.

Kualitas sumber daya manusia membantu kinerja. Studi tentang sumber daya manusia menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat memperhatikan elemen produksi manusia di setiap operasi organisasi [1]. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan yang terbaik untuk mengelola sumber daya manusia mereka. Sebaliknya, kinerja adalah jumlah kerja kuantitatif dan kualitatif yang dilakukan oleh seorang karyawan selama menjalankan tugas yang telah ditetapkan [1].

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi adalah energi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan [2]. Sikap mental yang positif terhadap tempat kerja mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik. Menurut penelitian yang dilakukan [3] dan [4], ada bukti bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Namun, penelitian lain, seperti yang dilakukan [5], menemukan bahwa motivasi kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan.

Tempat kerja seorang pekerja juga memengaruhi kinerjanya. Sebuah lingkungan kerja yang baik melibatkan komponen fisik dan non-fisik yang dapat menciptakan perasaan nyaman, aman, tenang, dan betah [6]. Studi telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan [7] dan [8], tetapi studi lain telah menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan [9].

Untuk meningkatkan kinerja, disiplin kerja yang baik juga diperlukan. Manajer dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka dalam upaya membuat mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka dan meningkatkan kesadaran dan keinginan mereka untuk mematuhi norma sosial dan peraturan perusahaan [10]. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan [11] dan [12]; namun, penelitian lain menemukan bahwa disiplin kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan [13].

Menurut penjelasan dan hasil penelitian sebelumnya, para peneliti menggunakan celah bukti untuk mengisi ruang lingkup penelitian mereka [14]. Fakta umum yang sudah biasa digunakan untuk mengukur perbedaan. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teori yang tidak memiliki bukti. Oleh karena itu, penulis ingin melakukan penelitian tambahan yang berjudul "**Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan**

Kerja, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo."

Rumusan Masalah: Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo.

Pertanyaan Penelitian: Pertama: Apakah Motivasi Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai? Kedua: Apakah Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai? Ketiga: Apakah Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai?

Kategori SDGs:

Sesuai dengan kategori SDG's artikel ilmiah ini menggunakan SDG's point ke 8 (delapan) yakni pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi. <https://sdgs.un.org/goals>.

II. LITERATUR REVIEW

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan, seperti bekerja sama, bekerja dengan baik, dan mencapai tujuan [15]. Selain itu, motivasi yakni sebagai keadaan yang dapat meningkatkan semangat dan keinginan seseorang untuk bekerja [16]. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi akan lebih bersemangat, tidak lebih mudah menyerah, dan tidak lebih sulit menyelesaikan tugas. Menurut penelitian sebelumnya [3] dan [4], motivasi kerja berdampak pada kinerja pekerja. Menurut [17], indikator berikut digunakan untuk mengukur faktor motivasi kerja :

1. Tanggung jawab dalam menjalankan tugas, yang berarti melakukan tugas dan kewajiban dengan sungguh-sungguh.
2. Prestasi yang diperoleh, yang berarti hasil dari usaha yang dilakukan.
3. Pengembangan diri, yang berarti meningkatkan kualitas dan kapasitas seseorang dengan tujuan untuk mencapai tujuan tertentu.
4. Kemandirian saat bertindak, kemampuan psikososial yang didefinisikan sebagai kemampuan untuk berani dan bertanggung jawab mengatasi masalah secara mandiri tanpa bergantung pada orang lain.

Beberapa peneliti menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan oleh [3] dan [4]. Namun, penelitian lain seperti yang dilakukan [5], menemukan bahwa motivasi kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar tempat kerja seseorang. Lingkungan kerja termasuk tempat kerja, semua alat dan bahan yang digunakan, teknik kerja, dan pengaturan kerja individu dan kelompok [18]. Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di tempat kerja seseorang dan dapat memengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan mereka [19]. Sebuah lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan merasa aman dan memungkinkan mereka untuk mencapai hasil terbaik mereka. Jika lingkungan kerja seorang karyawan menyenangkan, karyawan akan lebih betah di tempat kerja dan lebih termotivasi untuk melakukan hal-hal yang akan memaksimalkan waktu mereka dan meningkatkan kinerja mereka. Menurut penelitian sebelumnya [7] dan [8], lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Menurut [20], indikator yang dapat digunakan yaitu :

1. Suasana kerja, yaitu lingkungan di mana karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka.
2. Hubungan dengan rekan kerja, yaitu suatu tim yang harus bekerja sama, rekan kerja yang baik dapat menerima saran dari atasannya dan rekan kerja lainnya.
3. Tersedianya fasilitas kerja, yaitu peralatan yang digunakan untuk memastikan proses kerja yang lengkap dan modern.

Beberapa peneliti menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dilakukan oleh [7] dan [8], tetapi peneliti lain seperti yang dilakukan oleh [9] menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan.

Kedisiplinan Kerja

Sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan aturan organisasi disebut disiplin [21]. Mematuhi kebijakan dan peraturan perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja adalah faktor penting [21]. Menurut [23], ada indikator yang berkaitan dengan kedisiplinan di tempat kerja:

1. Teladan pemimpin, keterampilan seluruh pemimpin yang dapat diamati, dipahami, dan dicontoh oleh anggota organisasi.
2. Keadilan, yaitu kondisi yang adil terhadap sifat, perbuatan, dan perlakuan sesuatu.
3. Sanksi hukuman, yaitu hukuman yang diberikan kepada pekerja yang melanggar aturan pekerjaan dan kode etik, seperti teguran, peringatan tertulis, skorsing, dan pengakhiran hubungan kerja jika karyawan tidak dapat memperbaiki dan mendidik diri.
4. Ketegasan, yang berarti keputusan yang harus dibuat dengan cepat dan jelas dalam situasi yang tidak menentu.

Beberapa peneliti menemukan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dilakukan oleh [11] dan [12], sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh [13] menemukan bahwa disiplin kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

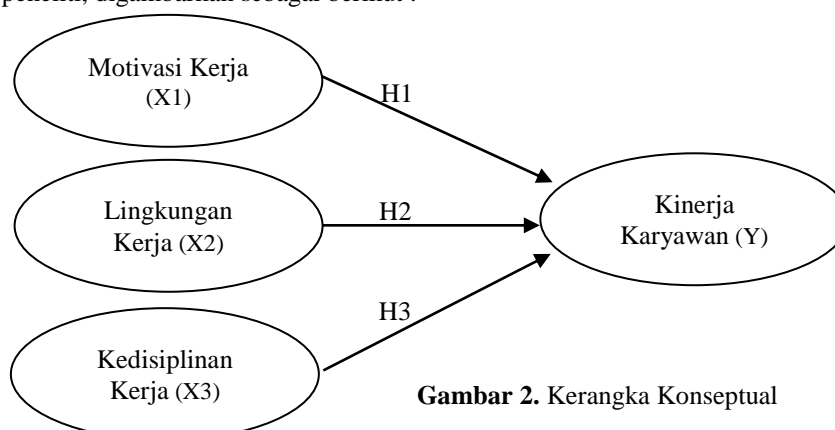
Kinerja karyawan, juga dikenal sebagai kinerja kerja, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [24]. Kinerja karyawan, juga dikenal sebagai kinerja kerja, adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan intensitas mereka sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan [25]. Menurut [26], indikator berikut digunakan untuk mengevaluasi kinerja:

1. Kualitas adalah tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
2. Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja.
4. Kerja sama dengan orang lain.

Beberapa peneliti menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan oleh [3]. Namun, penelitian lain, seperti yang dilakukan [5], menemukan bahwa motivasi kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dilakukan oleh [7] tetapi peneliti lain, seperti yang dilakukan oleh [9] menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan. kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dilakukan oleh [11]. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh [13] menemukan bahwa disiplin kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir adalah pandangan konseptual yang membantu menghubungkan teori, variabel, dan asumsi dalam sebuah analisis atau penelitian [27]. Bertujuan untuk mengetahui masalah yang akan di peneliti, digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Hipotesis:

H1: Motivasi Kerja memengaruhi kinerja karyawan.

H2: Lingkungan Kerja memengaruhi kinerja karyawan.

H3: Kedisiplinan Kerja memengaruhi kinerja karyawan.

III. 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 pegawai. Data primer untuk penelitian ini berasal dari kuisioner yang disebarakan 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 pegawai dinas koperasi Sidoarjo, yaitu 31 orang. Pada penelitian ini, menggunakan teknik sampling nonprobability. Di sini penelitian menggunakan sampel jenuh, seluruh populasi diambil sebagai sampel [28]. Jadi, sampel penelitian ini terdiri dari 31 pegawai 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 kuisioner, dan uji normalitas adalah untuk mengetahui seberapa diketahuinya data pada saat penyebaran kuisioner. Uji validitas digunakan untuk mengetahui validitas data dalam kuisioner.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

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			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	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%.

Identitas Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3. Usia

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	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%.

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%.

Identitas Responden Berdasarkan Jawaban Responden Motivasi Kerja**Tabel 5. Motivasi Kerja**

Indikator	STS		TS		Skor N		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
	X1.1	2	6,5	1	3,2	3	9,7	20	64,5	5	
X1.2	1	3,2	2	6,5	6	19,4	15	48,4	7	22,6	3,81
X1.3	1	3,2	2	6,5	5	16,1	19	61,3	4	12,9	3,74
X1.4	2	6,5	0	0	7	22,6	18	58,1	4	12,9	3,71

Jawaban rata-rata responden tertinggi pada indikator X1.1 menunjukkan bahwa karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo selalu melakukan pekerjaan mereka dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil optimal.

Lingkungan Kerja**Tabel 6. Lingkungan Kerja**

Indikator	STS		TS		Skor N		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
	X2.1	0	0	2	6,5	12	38,7	14	45,2	3	
X2.2	0	0	3	9,7	14	45,2	9	29,0	5	16,1	3,52
X2.3	0	0	0	0	10	32,3	14	45,2	7	22,6	3,90

Menurut jawaban rata-rata responden tertinggi pada indikator X2.1 di atas, Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo memiliki fasilitas yang cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawannya.

Kedisiplinan Kerja**Tabel 7. Kedisiplinan Kerja**

Indikator	STS		TS		Skor N		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
	X3.1	0	0	1	3,2	12	38,7	10	32,3	8	
X3.2	0	0	7	22,6	10	32,3	12	38,7	2	6,5	3,29
X3.3	0	0	1	3,2	11	35,5	13	41,9	6	19,4	3,71
X3.4	0	0	7	22,6	13	41,9	8	25,8	3	9,7	3,23

Menurut jawaban rata-rata responden tertinggi pada indikator X3.1, Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo selalu menunjukkan sikap yang baik kepada rekan kerjanya dengan selalu tiba tepat waktu dan mengenakan seragam dinas dengan lengkap.

Kinerja Pegawai

Tabel 8. Kinerja Pegawai

Indikator	STS		TS		Skor				SS		Mean
	f	%	f	%	N		S		f	%	
					f	%	f	%			
Y1.1	1	3,2	6	19,4	13	41,9	9	29,0	2	6,5	3,16
Y1.2	0	0	0	0	5	16,1	21	67,7	5	16,1	4,00
Y1.3	0	0	2	6,5	9	29,0	14	45,2	6	19,4	3,77
Y1.4	1	3,2	2	6,5	10	32,3	12	38,7	6	19,4	3,65

Seperti yang ditunjukkan oleh jawaban rata-rata responden tertinggi pada indikator Y1.2, mayoritas orang yang menjawab Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan cepat untuk mencapai target berikutnya.

Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

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

Tabel 9. 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.

Uji Reliabilitas

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 pengujian reliabilitas tersedia di sini :

Tabel 10. 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.

Uji Asumsi Klasik

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 11. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		31
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.66859904
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.093
	<i>Positive</i>	.086
	<i>Negative</i>	-.093
<i>Test Statistic</i>		.093
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

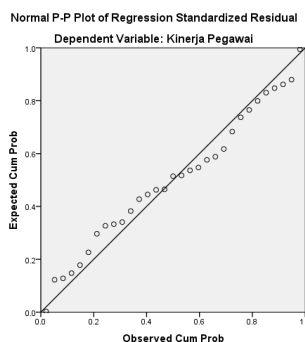
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

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:



Gambar 2. Normal Probability Plot

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.

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.

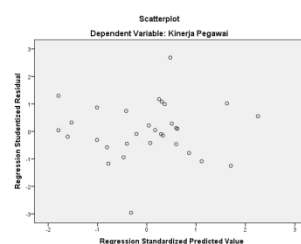
Tabel 12. Uji Linieritas

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Kesimpulan
X1 → Y	4,635	0,043	Sig. <0,05	Linier
X2 → Y	4,889	0,041	Sig. <0,05	Linier
X3 → Y	16,957	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.

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 Heteroskedastisitas

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.

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 13. Uji Multikolinearitas

		<i>Coefficients^a</i>	
		<i>Collinearity Statistics</i>	
Model		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
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.

Uji Autokorelasi

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 14. Uji Autokorelasi

<i>Model Summary^b</i>						
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>	
1	.773 ^a	.598	.553	1.759	2.175	

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.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 15. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>								
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
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 %.

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 16. Hasil Uji t

		<i>Coefficients^a</i>				<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>			
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Tolerance VIF</i>
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.

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.

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 17. Uji R

<i>Model Summary^b</i>						
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>	
1	.773 ^a	.598	.553	1.759	2.175	

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.

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 18. Uji R²

<i>Model Summary^b</i>						
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>	
1	.773 ^a	.598	.553	1.759	2.175	

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

B. Pembahasan

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

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [3] dan [4]. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [5]. Motivasi kerja dibangun oleh beberapa indikator antara lain Tanggung jawab dalam menjalankan tugas, yang berarti melakukan tugas dan kewajiban dengan sungguh-sungguh. Prestasi yang diperoleh, yang berarti hasil dari usaha yang dilakukan. Pengembangan diri, yang berarti meningkatkan kualitas dan kapasitas seseorang dengan tujuan untuk mencapai tujuan tertentu. Kemandirian saat bertindak, kemampuan psikososial yang didefinisikan sebagai kemampuan untuk berani dan bertanggung jawab mengatasi masalah secara mandiri tanpa bergantung pada orang lain. Kontribusi indikator yang terbesar ada pada tanggung jawab dalam menjalankan tugas, yang berarti melakukan tugas dan kewajiban dengan sungguh-sungguh. Menurut pendapat para ahli motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan karena motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan, seperti bekerja sama, bekerja dengan baik, dan mencapai tujuan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, motivasi kerja yakni sebagai keadaan yang dapat meningkatkan semangat dan keinginan seseorang untuk bekerja.

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

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin bagus lingkungan kerja yang dimiliki, akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [7] dan [8]. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [9]. Lingkungan kerja dibangun oleh beberapa indikator antara lain Suasana kerja, yaitu lingkungan di mana karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Hubungan dengan rekan kerja, yaitu suatu tim yang harus bekerja sama, rekan kerja yang baik dapat menerima saran dari atasannya dan rekan kerja lainnya. Tersedianya fasilitas kerja, yaitu peralatan yang digunakan untuk memastikan proses kerja yang lengkap dan modern. Kontribusi indikator terbesar ada pada tersedianya fasilitas kerja, yaitu peralatan yang digunakan untuk memastikan proses kerja yang lengkap dan modern. Menurut pendapat para ahli lingkungan kerja dapat mendukung kinerja pegawai. Sebuah lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan merasa aman dan memungkinkan mereka untuk mencapai hasil terbaik mereka. Jika lingkungan kerja seorang karyawan menyenangkan, karyawan akan lebih betah di tempat kerja dan lebih termotivasi untuk melakukan hal-hal yang akan memaksimalkan waktu mereka dan meningkatkan kinerja mereka. Karena lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di tempat kerja seseorang dan dapat memengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan mereka

H3 : Kedisiplinan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo.

Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kedisiplinan kerja, semakin meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [11] dan [12]. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [13]. Kedisiplinan kerja dibangun oleh beberapa indikator antara lain Teladan pemimpin, keterampilan seluruh pemimpin yang dapat diamati, dipahami, dan dicontoh oleh anggota organisasi. Keadilan, yaitu kondisi yang adil terhadap sifat, perbuatan, dan perlakuan sesuatu. Sanksi hukuman, yaitu hukuman yang diberikan kepada pekerja yang melanggar aturan pekerjaan dan kode etik, seperti teguran, peringatan tertulis, skorsing, dan pengakhiran hubungan kerja jika karyawan tidak dapat memperbaiki dan mendidik diri. Ketegasan, yang berarti keputusan yang harus dibuat dengan cepat dan jelas dalam situasi yang tidak menentu. Kontribusi indikator terbesar ada pada Teladan pemimpin, keterampilan seluruh pemimpin yang dapat diamati, dipahami, dan dicontoh oleh anggota organisasi. Menurut pendapat para ahli kedisiplinan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan aturan organisasi disebut disiplin, dan ketika diterapkan dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Mematuhi kebijakan dan peraturan

perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga disiplin kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

V. SIMPULAN

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 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial. Program studi Manajemen.

REFERENSI

- [1] Reffi, O., & Jhon, F. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *JURNAL ECONOMINA*, Vol. 2, No. 4, 2023. ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina
- [2] Wirtadipura, Dian. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Serang. *Indonesian of Interdisciplinary journal*, Vol. 3, No. 1, 2022.
- [3] Chrisvan, C., Aan, H., Adhie, F., Nurhadian., & Kadir. 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, 2022. DOI: <https://doi.org/10.55208/aj>
- [4] Gito, S. P., & Jhon, F. 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, 2023. Doi : 10.46306/vls.v3i2.210 617
- [5] Zainal, A., & Karim, B. 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, 2023.
- [6] Tiswanti, A., Ratnawati., Rahma, D., & Ansari. 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, 2022. <https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/juiim>
- [7] Dewi, F., Nurlaela., & Dirarini, S. Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Manaement Business Journal*, Vol. 1 No.1, 2019.
- [8] Eric, H. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, Vol. 22 No. 2, 2022. <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. Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 1 No. 3, 2023. DOI: <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.900>
- [10] Ririn, A., Sri, L. R., & Ramon, Z. Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, Vol 6, No, 2022.
- [11] Nailul, M., & Sri, I. 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, 2022.

- [12] Catur, S., & Tristiana, R. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jaykay Files Indonesia Semarang). *Jurnal Mirai Management*, Vol. 7 No. 2, 2022.
- [13] Nailul, M., & Sri, I. 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, 2022. DOI : <https://doi.org/10.36778/jesy.v5i2.652>
- [14] Siregar, Edison. Riset Dan Seminar Sumber Daya Manusia. 1st ed. Bandung: Widina Media Utama. 2022.
- [15] Natalia, A. L., Zandra, D. W., & Laksono, S. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Kelurahan Sudioprajan. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Admsitrasi dan Pelayanan Publik*, Vol. 9 No. 4, 2022
- [16] Andia, S., & Ian N. S. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, Vol. 8, No. 1, 2022 <http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara>
- [17] Laela, N.D., Dahli, S., & Lukluk A. H. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, Vol. 3, No. 1, 2023.
- [18] Okni, L. N., Hammam, Z., & Wan, L. H. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, Vol. 2 No. 1, 2022.
- [19] Fajriansyah., Muh, I. T., Halida, S., Aminuddin, H., & Fatimah S. 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. 2, 2022. <https://ojs.nitromks.ac.id/index.php/jsmn>
- [20] Isnaeni, R., Heri, S., & Brian, J. B. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis (MIMB)*, Vol. 19 No.5, 2022.
- [21] Muhamad, R. S., Wawan, P., & Vera, M. 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, 2022.
- [22] Aulia, F. T., & Jhon, F. 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, 2023. DOI : <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- [23] Elex, S., Lia, A., & Tiara. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 25 No. 01, 2022
- [24] Ni Putu C. S. P., & Ida, A. P. W. S. Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, Vol. 2 No. 4, 2022.
- [25] Komang, A. O., & I Komang, A. Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Shambhala Estate. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 11, No. 1, 2022. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i01.p06>
- [26] Yos, S., & Rahmat, H. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. *JURNAL IKRAITH-EKONOMIKA*, Vol 6 No 1, 2023.
- [27] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Penerbit Alfabeta. 2019.
- [28] Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Diponegoro. 2019.

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.