

Plagiasi Artikel Ilmiah Salsabila Nur S 192010200043.docx

by -Uwa Faezya Store

Submission date: 21-May-2024 08:59AM (UTC-0500)

Submission ID: 2369888614

File name: Plagiasi_Artikel_Ilমiah_Salsabila_Nur_S_192010200043.docx (6.65M)

Word count: 2289

Character count: 15557



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

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

Salsabila Nur Tsabita Fatma

192010200043

**PROPOSAL TUGAS AKHIR (ARTIKEL/KARYA TULIS
ILMIAH)**

Prodi Manajemen

Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei, 2024

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo
Nama Mahasiswa : Salsabila Nur Tsabita Fatma
NIM : 192010200043

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing
(Detak Prapanca, S.E., M.M)

Dosen Penguji 1
(Herlinda Maya Kumala Sari, S.E., MM)

Dosen Penguji 2
(Nama lengkap dan Gelar)

Diketahui oleh

Ketua Program Studi
(Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M)
NIDN. 0715067304

Dekan
(Poppy Febriana, S.Sos. M.Med.Kom)
NIDN. 0711028001

Tanggal Ujian
(tanggal pelaksanaan ujian / /)

Tanggal Lulus
(Tanggal ditandatangani oleh dekan / /)

DAFTAR ISI

A. Bagian Pengesahan	i
1. Sampul	i
2. Lembar Pengesahan	i
3. Daftar Isi	ii
B. Bagian Isi	1
1. Judul	1
2. Abstrak	1
3. Pendahuluan	1
4. Metode Penelitian	4
5. Hasil Dan Pembahasan	5
6. Simpulan	12
7. Ucapan Terima Kasih	13
8. Referensi	13

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.

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 karyawan; lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan; dan kedisiplinan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Kinerja Pegawai.

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.*

I. PENDAHULUAN

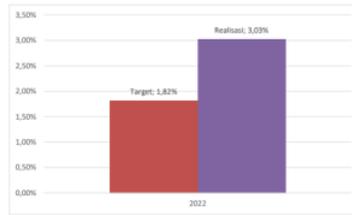
Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 33 Tahun 2021 mendirikan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo, yang menetapkan kedudukan, struktur organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja. Perusahaan berkantor pusat di Jalan Jaksa Agung Suprpto No.09 di Sidoarjo dan bertanggung jawab atas pelaksanaan 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 I. 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 Meningkatkan 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 1,21%, sama dengan peningkatan seratus usaha mikro.

Hasil observasi 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 pinjaman di Bank UMKM Jatim.

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:

1. Apakah Motivasi Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai?
2. Apakah Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai?
3. Apakah Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai?

Kategori SDGs : Artikel ilmiah ini menggunakan poin ke-8 dari SDG, yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi, sesuai dengan kategori SDG. <https://sdgs.un.org/goals>

II. LITERATURE REVIEW

A. Variabel Independen (X)

Motivasi Kerja (X1)

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.

Lingkungan Kerja (X2)

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.

Kedisiplinan Kerja (X3)

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.

B. Variabel Dependen (Y)

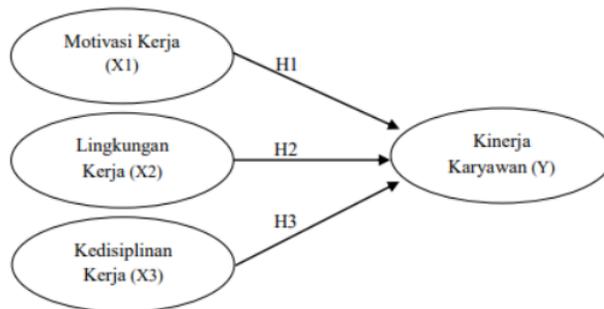
Kinerja Karyawan (Y)

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 itensitas 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.

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.

6

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 karyawan. Data primer untuk penelitian ini berasal dari kuisioner yang disebarkan secara langsung, sedangkan data sekunder berasal dari penelitian sebelumnya. Untuk mengukur variabel peneliti, dalam penelitian ini menggunakan skala likert untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok individu terhadap fenomena tersebut. 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 program SPSS 22 untuk validitas, ketepatan, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji R, dan uji R² [28]. Uji reliabilitas mengevaluasi kemampuan indikator untuk mengumpulkan data melalui kuisioner, sedangkan uji normalitas mengevaluasi seberapa diketahui data saat kuisioner didistribusikan, dan uji validitas mengevaluasi validitas data dalam kuisioner.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

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			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	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 6. 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	16,1	3,81
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 7. 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 8. 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 9. Kinerja Pegawai

Indikator	STS		TS		Skor N		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
	Y1.1	1	3,2	6	19,4	13	41,9	9	29,0	2	
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 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
	X3.1	0,783		Valid
Kedisiplinan Kerja (X3)	X3.2	0,556		Valid
	X3.3	0,817		Valid
	X3.4	0,680		Valid
	Y1.1	0,856		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.2	0,505		Valid
	Y1.3	0,871		Valid
	Y1.4	0,816	Valid	

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 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 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.

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
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

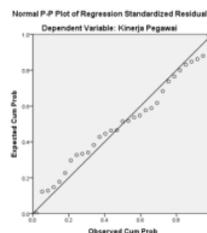
a. Test distribution is Normal.

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.

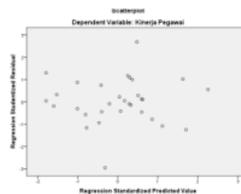
Tabel 13. Uji Linieritas

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 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.

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

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.

Uji Autokorelasi

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

Tabel 15. Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
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-Watson 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 16. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

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

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 persen.

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 persen.

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 persen.

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

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 sama dengan 0,05. H1 diterima dan H0 ditolak, menurut aturan pengambilan keputusan. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki dampak yang 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 sama dengan 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 sama dengan 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 18. Uji R

Model	R	R Square	Model Summary ^b		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
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 19. Uji R²

Model	R	R Square	Model Summary ^b		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
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.

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.

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].

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].

V. 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 besar 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.

Daftar Pustaka

- [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>
- [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.v3i2.210 617
- [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>
- [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 Manaement 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

- [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/jesya.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 Sudiropujan. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi dan Pelayanan Publik*, Vol. 9 No. 4
- [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://ejournal.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.
- [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>
- [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.

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

portal.sidoarjo.go.id

Internet Source

1%

2

Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

1%

3

Shanti Ramdhani, Dian Indiyati. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KEBAKARAN DAN PENANGGULANGAN BENCANA KOTA BANDUNG", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2023

Publication

1%

4

Siti Resna Wulandari S, Erry Sunarya, Faizal Mulia Z. "Pengaruh Implementasi Inovasi Digital Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Studi: Karyawan PT. Tiki Jne Exspress Cabang Utama Kota Sukabumi", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2023

Publication

1%

5	Internet Source	1 %
6	id.123dok.com Internet Source	1 %
7	www.slideshare.net Internet Source	1 %
8	core.ac.uk Internet Source	1 %
9	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	1 %
10	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	1 %
11	j-innovative.org Internet Source	1 %
12	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	1 %
13	Jubaedah, Jubaedah. "Pengaruh Pembiasaan Dan Keaktifan Belajar Pendidikan Agama Islam Terhadap Religiusitas Siswa SMK Negeri Se-Cilacap Timur", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022 Publication	<1 %

Exclude bibliography On