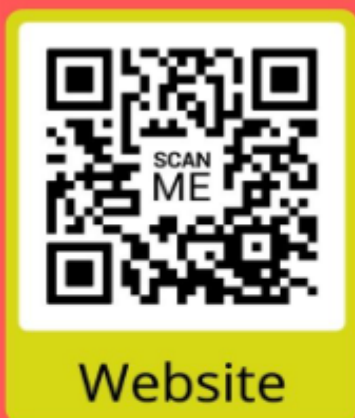


ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 20 No. 1 (2025): February
DOI: 10.21070/ijler.v20i1.1430

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact ^(*)



Save this article to Mendeley



^(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Workplace Factors Shaping Employee Performance in Public Institutions: Faktor Tempat Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Lembaga Publik

Salsabila Nur Tsabita Fatma, d.prapanca@umsida.ac.id (*)

Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Detak Prapanca, d.prapanca@umsida.ac.id

Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Herlinda Maya Kumala Sari, d.prapanca@umsida.ac.id

Program Studi Teknik Informatika, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Vera Firdaus, d.prapanca@umsida.ac.id

Program Studi Teknik Informatika, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

Background: Employee performance is a crucial element in achieving organizational goals, particularly in public institutions. **Specific Background:** Prior studies highlight the roles of work environment, motivation, and discipline, yet inconsistencies remain across organizational contexts. **Knowledge Gap:** Limited empirical evidence examines these variables simultaneously within local governmental offices. **Aim:** This study aims to analyze how work environment, work motivation, and work discipline contribute to employee performance. **Results:** Findings indicate that all three variables show significant positive relationships with performance, with work discipline emerging as the strongest predictor. **Novelty:** The study provides updated empirical insight from a public-sector context rarely explored in recent literature. **Implications:** The results suggest that strengthening discipline policies, improving work conditions, and maintaining motivational programs can enhance organizational productivity.

Highlights:

- Significant role of work environment
- Strong contribution of work discipline
- Motivation supporting employee performance

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance, Public Institution

Published date: 2025-02-02

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 :

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

aran Meningkatnya Usaha Mikro Mandiri Tahun 2022 Sumber :

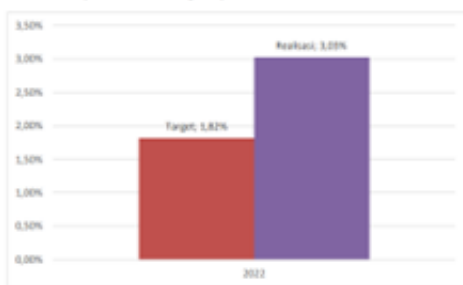


Figure 1. **Gambar 1.** Grafik Realisasi Kinerja Sasaran Meningkatnya Usaha Mikro Mandiri Tahun 2022 Sumber : <https://diskopda.sidoarjojab.go.id>

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 pinjaman 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>.

Literature 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 :

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. 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.
5. Suasana kerja, yaitu lingkungan di mana karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka.
6. Hubungan dengan rekan kerja, yaitu suatu tim yang harus bekerja sama, rekan kerja yang baik dapat menerima saran dari atasannya dan rekan kerja lainnya.
7. 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 :

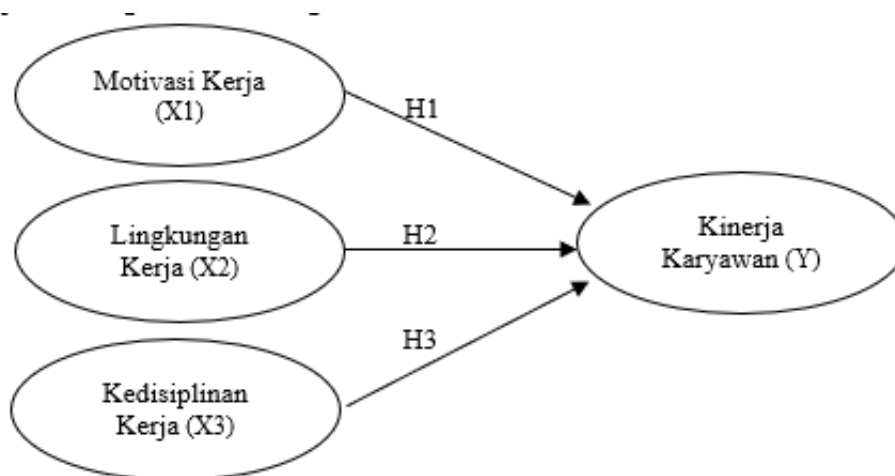


Figure 2. **Gambar 2.** Kerangka Konseptual

Hipotesis:

H1: Motivasi Kerja memengaruhi kinerja karyawan.

H2: Lingkungan Kerja memengaruhi kinerja karyawan.

H3: Kedisiplinan Kerja memengaruhi kinerja karyawan.

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 disebar 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.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

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

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin