

Table Of Content

Journal Cover 2

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

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

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/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 19 No 3 (2024): August

DOI: <https://doi.org/DOI.10.21070/ijler.v19i3.1143>

Article type: (Human Resource Management)

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](#))

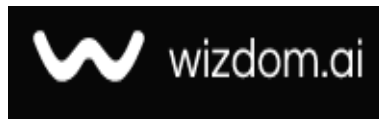
How to submit to this journal ([link](#))

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

Enhancing Public Service Performance through Motivation, Environment, and Discipline

Meningkatkan Kinerja Pelayanan Publik melalui Motivasi, Lingkungan, dan Disiplin

Ahmad Nur Faizi, ahmadnur@umsida.ac.id, (0)

Program studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Sumartik, sumartik@umsida.ac.id, (1)

Program studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mas Oetarjo, masoetarjo@umsida.ac.id, (0)

Program studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study investigates how motivation, work environment, and work discipline influence the performance of Integrated Referral and Service System (SLRT) officers at the Social Affairs Office of Sidoarjo Regency. Using a quantitative approach with a Likert scale questionnaire administered to 85 SLRT officers, data were analyzed through multiple linear regression in SPSS 25. The results reveal that motivation, work environment, and work discipline significantly impact employee performance. Specifically, higher levels of motivation, supportive work environments, and strong work discipline correlate positively with enhanced performance among SLRT officers. These findings highlight the importance of fostering motivational factors, improving work environments, and maintaining effective work discipline to optimize service delivery and organizational effectiveness within public service sectors.

Highlight:

- Employee motivation significantly impacts public service performance outcomes.
- A conducive work environment fosters higher productivity and job satisfaction.
- Discipline ensures adherence to standards and enhances organizational effectiveness.

Keywords: Public service, employee performance, motivation, work environment, discipline

Published date: 2024-06-24 00:00:00

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Hal yang menjadi pengaruh terbesar kinerja karyawan yaitu sumber daya manusia pada instansi tersebut. Sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak positif pada produktifitas dan kualitas kerja suatu instansi. Oleh karena itu, banyak penelitian yang dilakukan untuk menganalisis factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam penyelenggaraan SLRT "Delta Beraksi", mengembangkan dan memberikan peluang untuk karyawan mereka yang memiliki kemampuan yang tinggi akan menjadi suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan agar karyawan akan terus mengalami kemajuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan[3]. Tanpa adanya Perencanaan, Sumber Daya Manusia yang berkualitas, serta Pengendalian Program tidak akan mampu berjalan dengan baik, meskipun memiliki berbagai fasilitas dan bahkan teknologi yang cukup mendukung[4]. Karena dalam menghasilkan hasil kerja yang baik dan memuaskan hanya bisa dilakukan seorang karyawan yang ada didalamnya sehingga pelaksanaannya yang lebih operasional serta Sumber Daya Manusia yang dikatakan sebagai salah satu faktor pendorong dan penggerak kemajuan lembaga/institusi[5].

Menurut analisis Divisi Sumber Daya Manusia SLRT "Delta Beraksi" mengungkapkan bahwa adanya beberapa permasalahan pada karyawan terkait lingkungan kerja sehingga belum tercapai kepuasan kerja yang optimal[6]. Lingkungan kerja yang dimaksud seperti Akses terhadap multi layanan sosial, Integrasi layanan sosial, perencanaan dan penganggaran, keberdayaan masyarakat miskin, kapasitas berbasis data. Sehingga permasalahan ini diharapkan dapat memberikan manfaat efisiensi dan kemudahan penjangkauan program, daftar penerima manfaat yang bisa dikelola dan digunakan bersama untuk pentargetan berbagai program, peningkatan akuntabilitas resiko penyelewengan[7], serta kemudahan monitoring dan penyempurnaan pelaksanaan program agar menjadi lebih cepat dalam mengembangkan kualitas kinerja karyawan Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT). pada kinerja karyawan diharapkan Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) dinas sosial kabupaten Sidoarjo dapat berjalan dengan baik, lancar dan efektif. Kinerja karyawan yang dapat dikatakan dengan baik apabila semua karyawan SLRT mampu melaksanakan perintah tugas dan Kerjasama dari institusi terkait[8].

Motivasi dalam Lembaga/Institusi istem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) dinas sosial kabupaten Sidoarjo memiliki persoalan yang kompleks karena motivasi setiap pegawai berbeda-beda. Ada beberapa faktor yang memotivasi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor yang mengarahkan perilaku seseorang. Oleh karena itu manajer harus mengetahui motivasi kerja karyawannya, karena faktor ini penting dalam optimalisasi kinerja yang pada akhirnya adalah tercapainya tujuan organisasi, motivasi itu sendiri dikatakan sebagai proses yang menghasilkan intensitas, arah individu. dan tekad untuk mencapai tujuan. Salah satu variabel yang digunakan adalah masalah motivasi, keterbatasan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan dan rekan kerja, dan semangat kerja yang biasanya menurun karena beban kerja yang berat, perlunya motivasi dari atasan agar karyawan memiliki kinerja yang berkualitas di Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) dinas sosial kabupaten Sidoarjo.

Karyawan selalu dituntut untuk bisa untuk melakukan pekerjaan mereka se-efisien dan se-efektif mungkin tugas dan tanggung jawab[9]. Pencapaian kapasitas kerja maksimal karyawan Sistem Pelayanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo dipengaruhi beberapa faktor seperti manajemen, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan faktor lainnya[10]. Lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan harus mampu menciptakan kondisi kerja yang aman dan kondusif untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya secara maksimal untuk mencapai keberhasilan dalam kepuasan kerja Sistem Pelayanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo[11].

Disiplin menunjukkan sikap seseorang atau kelompok yang berniat mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja dianggap sebagai sikap dan perilaku yang menunjukkan bahwa pegawai Sistem Pelayanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo mengikuti aturan kelembagaan/kelembagaan. kepatuhan adalah kesadaran bahwa tanpa adanya unsur ketelitian, tujuan organisasi perusahaan tidak akan tercapai. Artinya sikap dan perilaku dituntut oleh pengendalian diri yang kuat[12]. Artinya sikap dan perilaku untuk mematuhi peraturan organisasi dalam perusahaan timbul dari dalam diri karyawan Sikap dan perilaku karyawan ditandai dengan berbagai inisiatif, keinginan dan kemauan untuk mematuhi peraturan. Oleh karena itu, karyawan harus benar-benar dipaksa untuk mengikuti peraturan di perusahaan[13], yang menurutnya karyawan Sistem Pelayanan dan Pengiriman Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo menjalankan tugas dan bekerja dengan dedikasi dan stabilitas yang baik dalam memenuhi tujuan lembaga / instansi[11].

Sebuah penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor" menunjukkan Hasil bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor[14]. Namun, ada penelitian dengan judul "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KENCANA AMAL TANI KABUPATEN INDRAGIRI HULU" menyebutkan jika motivasi kerja produk tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan[15]. Penelitian berjudul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI" menyampaikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota

Surabaya, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Surabaya[16]. Namun, ada penelitian dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sape” yang menyebut lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai[2]. Penelitian “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multilink Integra Persada di Kebayoran Baru Jakarta Selatan” bahwa Kepemimpinan dan disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan[17]. Berbeda dengan penelitian dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)” dengan hasil disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan[1]. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, meskipun terdapat beberapa ketidaksamaan dalam bentuk hasil penelitian, sehingga permasalahan yang muncul dalam penelitian ini pasti akan berbeda dengan penelitian sebelumnya[9].

Berdasarkan pendahuluan naskah diatas maka peneliti akan melakukan penelitian secara detail dengan judul: “**Pengaruh Motivasi, Beban dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Petugas Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo**”.

Rumusan Masalah : Apakah Motivasi, Beban dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Petugas Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo?

Pertanyaan Penelitian : Apakah Motivasi, Beban dan Lingkungan Kerja mampu mencapai tujuan terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Petugas Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo?

Tujuan Penelitian: Dengan adanya 3 (tiga) variabel penting diantaranya (1) motivasi kerja,

lingkungan kerja dan (3) beban kerja pada kinerja karyawan diharapkan Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) dinas sosial kabupaten Sidoarjo dapat berjalan dengan baik, lancar dan efektif. Kinerja karyawan yang dapat dikatakan dengan baik apabila semua karyawan SLRT mampu melaksanakan perintah tugas dan Kerjasama dari institusi terkait.

Kategori SDGs: Sesuai dengan kategori SDGs 16 <https://sdgs.un.org/goals/goal16> berusaha untuk secara signifikan mengurangi segala bentuk kekerasan dan bekerja dengan pemerintah dan masyarakat untuk menemukan solusi jangka panjang untuk konflik dan ketidakamanan. Kunci dari proses ini adalah memperkuat supremasi hukum dan mempromosikan hak asasi manusia, serta mengurangi perdagangan senjata ilegal dan memperkuat partisipasi negara berkembang dalam tata kelola dan institusi global.

LITERATUR REVIEW

A. Motivasi (X1)

Motivasi adalah sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia, motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu kinerja seseorang, baik atau lemahnya pengaruh motivasi terhadap kinerja seseorang tergantung pada derajat intensitas motivasi yang diberikan[18]. Motivasi adalah untuk menemukan kebutuhan dan dukungan karyawan untuk mencapai hal ini dalam proses yang lancar[19]. Motivasi adalah kemauan untuk mencurahkan usaha semaksimal mungkin untuk tujuan perusahaan, yang ditentukan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu[20]. Motivasi adalah usaha yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang diinginkan sedangkan motivasi adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk bertindak karena perilaku seseorang berorientasi pada tujuan dan termotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Hasil penelitian terdahulu [21] dan [19] mengatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa indikator motivasi yaitu: a. Remunerasi (Balas Jasa), segala sesuatu dalam bentuk barang, jasa, dan uang merupakan kompensasi yang diterima karyawan atas jasa mereka berpartisipasi dalam organisasi. b. Kondisi kerja, kondisi atau keadaan kerja perusahaan lingkungan tempat kerja karyawan bekerja di lingkungan ini. kondisi kerja yang nyaman, membantu pekerja untuk melakukan aktivitasnya. c. Fasilitas Kerja, segala sesuatu dalam organisasi yang dihargai oleh karyawan, baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran jalannya pekerjaan. Prestasi kerja, hasil yang dicapai atau diinginkan oleh orang-orang di tempat kerja. Bagi setiap orang, itu tidak sama karena orang berbeda. d. Diakui oleh atasan, pernyataan yang diberikan oleh atasan, apakah pegawai dapat melaksanakan motivasi yang diberikan atau tidak. e. Pekerjaan itu sendiri, Pegawai yang bekerja sendiri apakah pekerjaannya dapat menjadi motivator bagi pegawai lainnya [22].

B. Lingkungan (X2)

Lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk menciptakan efisiensi kerja para karyawan. Karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik jika karyawan mampu menjalankan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman [23]. Lingkungan kerja adalah lingkungan operasi dimana pegawai

melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi dan kenyamanan dalam menjalankan fungsinya [24]. Di tempat kerja, karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja fisik berhubungan dengan pengaruh kondisi kesehatan fisik pekerja sedangkan lingkungan kerja psikologis berhubungan dengan psikologi pekerja [25]. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung yang berorientasi pada karyawan, lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan ketika terdapat kesesuaian. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen perusahaan, seorang karyawan tidak akan merasa nyaman bekerja di lingkungan yang tidak mendukung [26]. Hasil penelitian terdahulu [27] dan [28] mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini didasarkan pada sudut pandang sebuah penelitian, dengan indikator sebagai berikut: a. Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasa bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dengan menjaga serta menghargai mereka b. Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasa ada kerjasama yang baik antara kelompok yang ada. c. Communication fluency (Kelancaran Komunikasi), yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, hubungan yang terbuka dan harmonis antara rekan kerja dan atasan [29].

C. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati segala peraturan dan standar yang ada dalam organisasi [30]. Disiplin merupakan tongkat penopang tercapainya tujuan organisasi, untuk itu, setiap organisasi harus memberlakukan kebijakan disipliner bagi karyawan organisasi ini. Fungsi disiplin di tempat kerja adalah disiplin dapat meningkatkan kualitas karakter. Kualitas karakter akan terlihat pada komitmen seseorang terhadap Tuhan, organisasi, diri sendiri, orang lain dan pekerjaan [31]. Kesuksesan suatu perusahaan tergantung pada unsur manusianya, oleh karena itu disiplin adalah perilaku dan sikap saling menghormati, menghargai, serta mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dapat dijalankan dan siap mendapat sanksi jika melanggar yang ketentuan yang telah ditentukan dalam perusahaan atau agen [32]. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan dalam membantu mengikuti aturan dan standar yang berbeda untuk menghindari kesalahan yang akan datang [30]. Hasil penelitian sebelumnya [30] dan [31] menghasilkan fakta bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan. Indikator disiplin kerja meliputi: 1) Selalu hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 2) Selalu mengutamakan presentasi hadir, presensi kehadiran menjadi fokus yang harus diutamakan dalam bekerja. 3) Selalu mematuhi peraturan tentang jam kerjaselalu menaati peraturan yang ada. 4) Selalu mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien, jam kerja yang diberikan instansi efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja. 5) Memiliki keterampilan profesional di bidang tugasnya, melakukan pekerjaan dengan profesional. 6) Memiliki semangat kerja yang tinggi, semangat dalam melakukan pekerjaan dan menghadapi tantangan pekerjaan. 7) Kreatif dan inovatif, selalu inovatif dan kreatif dalam menjalankan pekerjaan [33].

D. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dapat dilakukan oleh sekelompok karyawan dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar dan sesuai dengan etika dan moralitas. Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan kontrak kerja yang dikembalikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu [23]. Kinerja karyawan adalah hasil kerja keras baik dari segi kuantitas maupun kualitas karyawan yang diperoleh melalui penyelesaian tugas yang dibebankan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya [24]. Garis besar kinerja ini dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor individu (motivasi dan kepuasan) dan faktor situasional (lingkungan kerja) [19]. Indikator kinerja karyawan meliputi: 1) Kuantitas, karyawan merasa mampu meningkatkan kuantitas kerja secara maksimal dalam pekerjaannya. 2) Kualitas, karyawan mampu menjaga dan meningkatkan kualitas dari hasil pekerjaannya. 3) Efisiensi, menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline yang ditentukan. 4) Disiplin Kerja, mengikuti aturan dan prosedur yang berlaku ditempat kerja 5) Inisiatif, mengambil inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diberi perintah. 6) Ketelitian, sering melakukan pengecekan ulang terhadap hasil pekerjaan tanpa harus diberi perintah. Kejujuran, berbicara jujur dan terbuka terhadap atasan atau rekan kerja

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas sosial daerah kabupaten sidoarjo yang bertempat di Jl. Pahlawan No.45, Jetis, Jati, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Petugas Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 85 pegawai dijadikan responden dengan menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden. Penelitian ini untuk menguji variabel independen terhadap dependen dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.

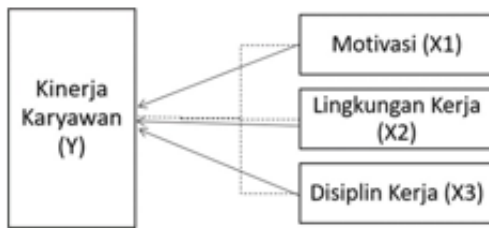


Figure 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Teori dan Hasil Penelitian

: Pengaruh secara parsial

: Pengaruh secara simultan

Hipotesis

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4 : Motivasi, Lingkungan kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk penafsiran variable dalam pengukuran. Adapun empat variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi (X1), lingkungan (X2), disiplin kerja (X3), sebagai variable independen dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variable dependen.

a. Motivasi(X1)

Motivasi adalah sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia, motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu kinerja seseorang, baik atau lemahnya pengaruh motivasi terhadap kinerja seseorang tergantung pada derajat intensitas motivasi yang diberikan[24]. Motivasi adalah untuk menemukan kebutuhan dan dukungan karyawan untuk mencapai hal ini dalam proses yang lancar[25]. Motivasi adalah kemauan untuk mencurahkan usaha semaksimal mungkin untuk tujuan perusahaan, yang ditentukan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu[26]. Menurut [28] pengukuran variable motivasi menggunakan 6 indikator diantaranya adalah:

a) Remunerasi (Balas Jasa), segala sesuatu dalam bentuk barang, jasa, dan uang merupakan kompensasi yang diterima karyawan atas jasa mereka berpartisipasi dalam organisasi.

b) Kondisi kerja, kondisi atau keadaan kerja perusahaan lingkungan tempat kerja karyawan bekerja di lingkungan ini. kondisi kerja yang nyaman, membantu pekerja untuk melakukan aktivitasnya.

c) Fasilitas Kerja, segala sesuatu dalam organisasi yang dihargai oleh karyawan, baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran jalannya pekerjaan. Prestasi kerja, hasil yang dicapai atau diinginkan oleh orang-orang di tempat kerja. Bagi setiap orang, itu tidak sama karena orang berbeda.

d) Diakui oleh atasan, pernyataan yang diberikan oleh atasan, apakah pegawai dapat melaksanakan motivasi yang diberikan atau tidak.

e) Pekerjaan itu sendiri, Pegawai yang bekerja sendiri apakah pekerjaannya dapat menjadi motivator bagi pegawai lainnya

b. Lingkungan (X2)

Lingkungan kerja adalah lingkungan operasi dimana pegawai melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi dan kenyamanan dalam menjalankan fungsinya [30]. Di tempat kerja, karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja fisik berhubungan

dengan pengaruh kondisi kesehatan fisik pekerja sedangkan lingkungan kerja psikologis berhubungan dengan psikologi pekerja [31]. Adapun menurut [35] indikator yang mengukur variable lingkungan ada tiga yaitu:

- a) Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasa bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dengan menjaga serta menghargai mereka
- b) Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasa ada kerjasama yang baik antara kelompok yang ada.
- c) Communication fluency (Kelancaran Komunikasi), yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, hubungan yang terbuka dan harmonis antara rekan kerja dan atasan

c. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati segala peraturan dan standar yang ada dalam organisasi [36]. Disiplin merupakan tingkat penompang tercapainya tujuan organisasi, untuk itu, setiap organisasi harus memberlakukan kebijakan disipliner bagi karyawan organisasi ini. Fungsi disiplin di tempat kerja adalah disiplin dapat meningkatkan kualitas karakter. Kualitas karakter akan terlihat pada komitmen seseorang terhadap Tuhan, organisasi, diri sendiri, orang lain dan pekerjaan [37]. Indikator disiplin kerja menurut [39] dibagi menjadi tujuh indikator diantaranya yaitu:

- a) Selalu hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- b) Selalu mengutamakan presentasi hadir, presensi kehadiran menjadi focus yang harus diutamakan dalam bekerja.
- c) Selalu mematuhi peraturan tentang jam kerjaselalu menaati peraturan yang ada.
- d) Selalu Mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien, jam kerja yang diberikan instansi efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja.
- e) Memiliki keterampilan profesional di bidang tugasnya, melakukan pekerjaan dengan professional.
- f) Memiliki semangat kerja yang tinggi, semangat dalam melakukan pekerjaan dan menghadapi tantangan pekerjaan.
- g) Kreatif dan inovatif, selalu inovatif dan kreatif dalam menjalankan pekerjaan

d. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dapat dilakukan oleh sekelompok karyawan dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing, untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar dan sesuai dengan etika dan moralitas. Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan kontrak kerja yang dikembalikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu [29]. Indikator pada kinerja karyawan ada tujuh yaitu:

- a) Kuantitas, karyawan merasa mampu meningkatkan kuantitas kerja secara maksimal dalam pekerjaannya.
- b) Kualitas, karyawan mampu menjaga dan meningkatkan kualitas dari hasil pekerjaannya.
- c) Efisiensi, menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline yang ditentukan.
- d) Disiplin Kerja, mengikuti aturan dan prosedur yang berlaku ditempat kerja
- e) Inisiatif, mengambil inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harusdiberi perintah.
- f) Ketelitian, sering melakukan pengecekan ulang terhadap hasil pekerjaan tanpa harus diberi perintah.
- g) Kejujuran, berbicara jujur dan terbuka terhadap atasan atau rekan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

B. HASIL ANALISIS

1. Statistik Deskriptif

Berdasarkan kriteria sampel penelitian ada sebanyak 80 kuesioner yang dibagikan kepada responden. Yaitu seluruh karyawan sistem layanan dan rujukan terpadu (SLRT) dinas sosial Kabupaten Sidoarjo. Hasil uji karakteristik

responden ditunjukkan pada tabel berikut;

Karakteristik	Jumlah	Presentase %
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	44	55,0
Perempuan	36	45,0
Umur		
20-30 tahun	44	55,0
31-40 tahun	16	20,0
41-50 tahun	20	25,0
Pendidikan		
SMA	32	40,0
Diploma	8	10,0
S1	40	50,0
Jumlah	80	100%

Table 1. Karakteristik Responden

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa lebih dari setengah total responden atau karyawan sistem layanan dan rujukan terpadu (SLRT) dinas sosial Kabupaten Sidoarjo berjenis kelamin laki-laki (55%) atau sebanyak 44 responden. Kemudian sebagian besar responden atau karyawan sistem layanan dan rujukan terpadu (SLRT) dinas sosial Kabupaten Sidoarjo berumur 20-30 tahun sebanyak 44 responden (55%). Dan pada kategori pendidikan sebagian besar responden memiliki Pendidikan terakhir Sastra 1 sebanyak 40 responden atau 50%.

2. Analisis Data dan Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Hal pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-kritis	Keterangan
Motivasi Karyawan (X1)	X1.1	0,472		Valid
	X1.2	0,812		Valid
	X1.3	0,591		Valid
	X1.4	0,389		Valid
	X1.5	0,781		Valid
	X1.6	0,803		Valid
Lingkungan Karyawan (X2)	X2.1	0,726		Valid
	X2.2	0,691		Valid
	X2.3	0,825		Valid
Disiplin Kerja Karyawan (X3)	X3.1	0,804		Valid
	X3.2	0,724		Valid
	X3.3	0,842	0,3	Valid
	X3.4	0,688		Valid
	X3.5	0,788		Valid
	X3.6	0,744		Valid
	X3.7	0,688		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,760		Valid
	Y.2	0,757		Valid
	Y.3	0,801		Valid
	Y.4	0,778		Valid

	Y.5	0,519		Valid
	Y.6	0,530		Valid
	Y.7	0,765		Valid

Table 2. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas, semua item pernyataan angket untuk variabel (X) dan variabel (Y) memiliki nilai koefisien korelasi di atas 0,3 (>0,3), hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan angket termasuk dalam variabel Motivasi Kerja (X1). , Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) yang dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

b . Uji Reliabilitas

Jika seorang responden secara konsisten atau stabil menjawab pertanyaan pada kuesioner, dikatakan dapat diandalkan. Pada saat melakukan uji reliabilitas dengan metode cronbach alpha, nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 menunjukkan instrumen tersebut memiliki nilai reliabilitas yang tinggi. Berikut perhitungan koefisien reliabilitas dari hasil analisis:

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.951	.956	23

Figure 2. Hasil Uji Reliabilitas

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Dari seluruh variabel tersebut diketahui nilaikoefisen reliabilitas Cronbach alpha lebih dari 0,60 yaitu sebesar 0,951 , maka dapat dikatakan bahwa kuisoner yang digunakan dikatakan memiliki reliabel.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data memiliki distribusi normal. Metode Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan dengan SPSS v.20 untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal. Dimungkinkan untuk menentukan apakah data berdistribusi normal jika: Hipotesis diterima dan data berdistribusi normal jika nilai uji dalam penelitian ini memiliki probabilitas lebih besar atau sama dengan 5% (0,05). Hipotesis ditolak dan data tidak berdistribusi normal jika nilai uji memiliki probabilitas kurang dari 5% signifikansi (0,05). Berikut adalah penjelasan dari tabel normalitas:

		Unstandardized Residual	
N		80	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.59109601	
Most Extreme Differences	Absolute	.113	
	Positive	.085	
	Negative	-.113	
Test Statistic		.113	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.014	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.013	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.010
		Upper Bound	.016

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Figure 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Nilai sig uji normalitas pada tabel diatas ditemukan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,013. Jika sig > 0,05, data akan berdistribusi normal. Akibatnya, distribusi data normal dari semua variabel ini dapat disimpulkan.

d. Uji Multikolinearitas

Tujuan pengujian multikolinearitas adalah untuk memastikan apakah variabel independen berhubungan satu sama lain atau tidak. Karena terdapat beberapa variabel independen dalam penelitian ini, maka uji multikolinearitas harus dilakukan. Hasil uji multikolinearitas pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak ada hubungan satu sama lain dan juga tidak ada hubungan satu sama lain. lain. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki multikolinearitas:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.244	1.600	3.278	.002		
	Motivasi Kerja	.274	.085	.262	3.239	.002	.438 2.284
	Lingkungan Kerja	.818	.231	.381	3.547	.001	.248 4.030
	Disiplin Kerja	.950	.087	1.003	10.880	.000	.337 2.965

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Figure 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Regresi tanpa korelasi yang kuat antara variabel independen adalah model yang baik. Untuk mengetahui besarnya korelasi antar variabel bebas, pengujian ini menggunakan matriks korelasi. Variabel independen tidak ortogonal jika berkorelasi satu sama lain. Variabel independen dengan nilai korelasi nol di antara mereka disebut variabel ortogonal. Seperti yang terlihat dari output SPSS di atas, nilai tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 0,10. Sementara itu, masing-masing variabel memiliki nilai VIF di bawah 10,00. Akibatnya, kita dapat menyimpulkan bahwa multikolinearitas tidak ada.

e. Uji Heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas terlihat untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian antara residual pengamatan dalam model regresi. Homoskedastisitas dan heteroskedastisitas adalah dua istilah ketika varian residu antara dua pengamatan tetap sama. Data cross-sectional membentuk mayoritas data heteroskedastis karena mereka mengumpulkan informasi dari berbagai ukuran. Uji heteroskedastisitas dapat

dilihat pada tabel Scatterplot;

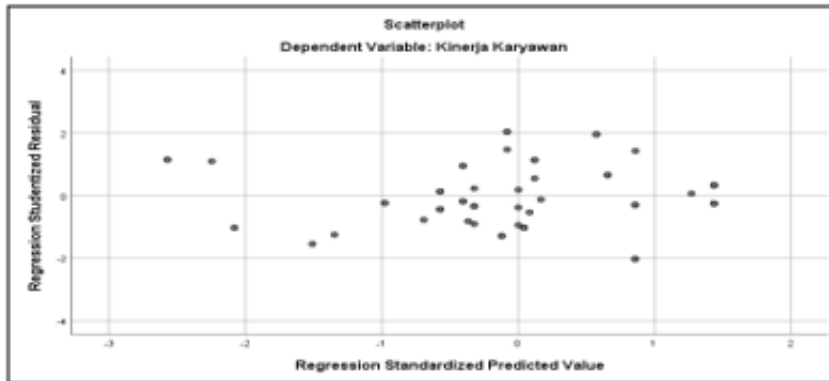


Figure 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber Hasil Olah Data, 2023

Jika titik-titik menyebarkan di atas atau di bawah totok 0 dan titik membentuk pola tertentu maka tidak terjadi Heteroskedastisitas

f. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda bermaksud untuk melacak dampak dari setidaknya dua faktor independen/variabel bebas (X) pada variabel dependen/variabel terikat (Y). Pada penelitian ini digunakan program SPSS untuk menghitung regresi linear berganda, dan berikut adalah hasilnya:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	5.244	1.600		3.278	.002
	Motivasi Kerja	.274	.085	.262	3.239	.002
	Lingkungan Kerja	.818	.231	.381	3.547	.001
	Disiplin Kerja	.950	.087	1.003	10.880	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Figure 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Sumber Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b1 X1 + b2 X2 + b3 X3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1 = Koefisien Motivasi Kerja

b2 = Koefisien Lingkungan Kerja

b3 = Koefisien Disiplin kerja

X1 = Variabel Motivasi Kerja

X2 = Variabel Lingkungan Kerja

X3 = Variabel Disiplin kerja

e = Standart Error

$$Y = 5,244 + 0,274X_1 + 0,818X_2 + 0,950X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat disimpulkan beberapa hal antara lain :

1. Konstanta sebesar 5,244 , artinya apabila Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja tidak ada atau nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan nilainya sebesar 5,244
2. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja, sebesar 0,274, artinya apabila Motivasi Kerja ditingkatkan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan mengalami kenaikan yang relatif besar yaitu sebesar 0,274 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Apabila Motivasi Kerja semakin bagus maka bisa meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja, sebesar 0,818, artinya apabila Lingkungan Kerja ditingkatkan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan mengalami kenaikan yang relatif besar yaitu sebesar 0,818 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Apabila Lingkungan Kerja semakin bagus maka bisa meningkatkan Kinerja Karyawan.
4. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja, sebesar 0,950, artinya apabila Disiplin Kerja ditingkatkan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan mengalami kenaikan yang relatif besar yaitu sebesar 0,950 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. Apabila Disiplin Kerja semakin bagus maka bisa meningkatkan Kinerja Karyawan

g. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (t)

Uji t dimaksudkan unntuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independent secara individu terhadap variabel dependent, dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Berikut hasil uji t :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.244	1.600		3.278	.002
	Motivasi Kerja	.274	.085	.262	3.239	.002
	Lingkungan Kerja	.818	.231	.381	3.547	.001
	Disiplin Kerja	.950	.087	1.003	10.880	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Figure 7. Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (t)

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Dari hasil tampilan output SPSS diatas dapat dilihat bahwa:

1. Pada Variabel Motivasi Kerja nilai signifikan sebesar 0,02 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2. Pada Variabel Lingkungan Kerja nilai signifikan sebesar 0,001 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
3. Pada Variabel Disiplin Kerja nilai signifikan sebesar 0,000 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

h. Uji Signifikan Simultan (Uji F).

Uji F digunakan menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independent dengan variabel dependent secara simultan.

1. Apabila signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ Berarti variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Apabila taraf signifikan lebih besar dari $\alpha = 0,05$ Berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berikut adalah tabel hasil uji F dengan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	654.948	3	218.316	68.297	.000 ^b
	Residual	242.939	76	3.197		
	Total	897.888	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Figure 8. Hasil Uji Signifikan Simultan

Dari hasil tampilan output SPSS dapat dilihat bahwa :

F hitung sebesar 68.297 dengan tingkat signifikan 0,000 dibawah 0,05 hal ini berarti bahwa variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan beberapa uji yang telah dilakukan, penulis dapat menyimpulkan hasil analisis penelitian ini.

Pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa secara parsial terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, ada hubungan searah antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja semakin bagus maka bisa meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pada Karyawan di Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo diperoleh data bahwa indikator kenyamanan kondisi kerja memiliki nilai tinggi, dalam SLRT karyawan mendapatkan kenyamanan kondisi kerja, seperti kursi kantor yang nyaman dan kebersihan lingkungan kantor, hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden sebagian besar menyatakan setuju sehingga menjadi pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan studi empiris menunjukkan bahwa karyawan Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) dinas Sosial kabupaten Sidoarjo yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi karena terdapat kenyamanan kondisi kerja sehingga cenderung memiliki sikap positif, semangat kerja, dan kebahagiaan dalam menunaikan kewajibannya yang berdampak merangsang karyawan untuk mengerahkan kemampuannya sehingga mampu menunjukkan kinerja yang maksimal, dengan meningkatkan motivasi kerja di instansi ini, diharapkan karyawan termotivasi dan mampu meningkatkan kinerjanya di instansi tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [27] yang menemukan kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah jalan terbaik yang dilakukan oleh manajerial dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan meningkatkan motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan [25]. Motivasi kerja, akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mampu memberikan kinerja yang maksimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa secara parsial terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, ada hubungan searah antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja semakin baik dan nyaman maka bisa meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pada karyawan di Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo diperoleh data bahwa indikator komunikasi yang lancar memiliki nilai tertinggi, dalam SLRT komunikasi terjalin dengan lancar bai kantar sesame anggota maupun antar atasan dan bawahan, sehingga mampu meningkatkan kinerja, dibuktikan dengan tanggapan responden sebagian besar menyatakan setuju sehingga menjadi pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Studi empiris menunjukkan bahwa karyawan di Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo yang bersikap dan bertingkah laku baik dalam hal ini memiliki sikap loyal dan berintegritas pada pekerjaannya maka karyawan tersebut telah merasakan kenyamanan dalam pekerjaan mereka. Jika kenyamanan lingkungan kerja bagi karyawan tersebut tinggi maka karyawan akan lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaannya, maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan tinggi juga. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi kualitas lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [33] dan [34] menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan terdapat hubungan

searah antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja tinggi maka bisa meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pada karyawan di Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo diperoleh data bahwa indikator taat aturan memiliki nilai tertinggi, dalam SLRT karyawan memiliki ketaatan aturan yang tinggi, misalnya datang tepat waktu, mengisi presensi kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga pekerjaan mampu dilakukan dengan baik dan maksimal, dibuktikan dengan tanggapan responden sebagian besar menyatakan setuju sehingga menjadi pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Studi empiris menunjukkan bahwa karyawan di Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo yang memiliki perilaku yang positif dan taat aturan mengindikasikan dapat meningkatkan kinerjanya. Perilaku kerja yang disiplin dapat dilihat dari kemampuan individu dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas serta tepat waktu sehingga tertata dengan baik dan menghasilkan kondisi kinerja yang maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [36] dan [37] yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yang berarti kinerja karyawan di Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo dapat dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Kinerja karyawan di Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo mengacu pada dua faktor [25], yaitu faktor individu (motivasi dan kepuasan) dan faktor situasional (lingkungan kerja), yang tercermin dalam tiga variabel yang diteliti, pada variabel motivasi kerja beberapa indikator yang mampu mempengaruhi kinerja yaitu indikator remunerasi (balas jasa), kondisi kerja, fasilitas kerja, diakui oleh atasan, dan pekerjaan itu sendiri, hal ini apabila dimiliki oleh karyawan maka akan menghasilkan kuantitas dan kualitas hasil kerja yang baik. Pada variabel lingkungan kerja yang baik dan kegigihan pegawai untuk bekerja secara maksimal akan meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil kerja pegawai. Dan pada variabel disiplin kerja, yaitu upaya menciptakan kondisi kepatuhan terhadap aturan-aturan dan kontrak kerja yang sudah disepakati dalam pekerjaan adalah cerminan dari kinerja pegawai yang baik. Sehingga dapat disimpulkan gabungan ketiga variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan di Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal antara lain:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo.
4. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo.

References

1. N. Muna and S. Isnowati, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)," *Jesya*, vol. 5, no. 2, pp. 1119–1130, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i2.652.
2. S. S. Astuti and Mulyadin, "Analisis Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sape," *Jurnal Disrupsi Bisnis*, vol. 5, no. 3, pp. 255–262, 2022.
3. Jemi, I. Tarigan, and Syawaluddin, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Journal of Business Economics and Finance*, vol. 4, no. 2, pp. 64–77, 2017.
4. M. I. Rama and N. Nartin, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Arombu Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe," *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, vol. 7, no. 3, pp. 490–500, 2020.
5. A. Wulandari, M. Benned, and S. Rejeki, "Pengaruh Iklim Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Unit Operasional Terminal 3 Bandara Internasional Soekarno-Hatta PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk," *Aviasi: Jurnal Ilmiah Kedirgantaraan*, vol. 18, no. 2, pp. 104–119, 2021.
6. R. Adilah and V. Firdaus, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Kepuasan Kerja Pada RS DKT Sidoarjo Selama Pandemi Covid-19," *Jurnal Disrupsi Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 10–25, 2023.
7. K. Pada, C. V. Sriwijaya, D. I. Bandar, Y. Yamin, and K. Kinan, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

- Sumber Daya Manusia," *Journal of Business Economics and Finance*, vol. 6, no. 2, pp. 30-45, 2022.
8. F. Larasati and R. Handayani, "Membangun Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, vol. 5, no. 1, pp. 38-50, 2021.
 9. H. Novriani Gultom and Nurmayasroh, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, vol. 1, no. 2, pp. 191-198, 2021, doi: 10.55047/transekonomika.v1i2.36.
 10. S. Syardiansah, M. R. Zati, and A. F. Tefu, "Pengaruh Motivasi Eksternal, Pengembangan Karir, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen Motivasi*, vol. 17, no. 2, pp. 46-60, 2021, doi: 10.29406/jmm.v17i2.3425.
 11. D. W. Novita, M. Yona, and M. A. Hadi, "Pengaruh Komitmen, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Departemen Store," *Equilibria*, vol. 12, no. 1, pp. 1-9, 2020.
 12. E. N. Susanti, I. A. Oktarina, and S. L. Ratnasari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Dimensi*, vol. 11, no. 1, pp. 188-199, 2022.
 13. S. L. Ratnasari, S. Wulandari, and M. A. Hadi, "Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Dimensi*, vol. 11, no. 1, pp. 115-126, 2022, doi: 10.33373/dms.v11i1.3958.
 14. R. T. Rinda, H. Maulana, and S. W. Putri, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor," *Inovator: Jurnal Manajemen*, vol. 11, no. 1, pp. 50-65, 2022.
 15. B. Erik Martinus, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Devina Surabaya," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, vol. 5, no. 1, pp. 1-15, 2021.
 16. R. A. Sabilila and D. U. Wahyuni, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, vol. 1, no. 2, pp. 226-237, 2022, doi: 10.24034/jimbis.v1i2.5416.
 17. Y. K. Halomoan, R. J. Permatasari, and M. Nelsi, "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multilink Integra Persada di Kebayoran Baru Jakarta Selatan," *Jurnal Ekonomi Efektif*, vol. 2, no. 3, pp. 423-438, 2020.
 18. T. Sutanjar, O. Saryono, and M. Kepemimpinan, "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai," *Master of Management Studies Program*, vol. 3, pp. 321-332, 2019, doi: 10.25157/mr.v3i2.2514.
 19. B. D. Hanafi, "Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance," *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 73-89, 2017.
 20. P. Motivasi, D. Disiplin, S. Farisi, J. Irnawati, and M. Fahmi, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Humaniora*, vol. 4, no. 1, pp. 15-33, 2020.
 21. D. Bachtiar, J. Manajemen, and F. Ekonomi, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Management Analysis Journal*, vol. 1, no. 1, 2012. [Online]. Available: <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>.
 22. Afandi P, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 2018.
 23. N. Nurjaya, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona," *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, vol. 5, no. 1, pp. 50-60, 2021.
 24. B. Mohammad, A. Rahman, and M. Nursalam, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin," *Jurnal Maksipreneur*, vol. 8, no. 2, pp. 191-206, 2019, doi: 10.30588/425.
 25. A. Ferawati, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 3, no. 2, pp. 115-130, 2017. [Online]. Available: <http://www.academia.edu/3841948>.
 26. R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 2, no. 2, hlm. 170-183, Sep 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667. 32
 27. Y. Yantika, T. Herlambang, Y. Rozzaid, Fakultas Ekonomi, and Universitas Muhammadiyah Jember, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pemkab Bondowoso) The Effect of Work Environment, Work Ethos, and Work Discipline to Employee Performance (Case Study on Pemkab Bondowoso)," 2018.
 28. D. Sunarsi, H. Wijoyo, S. Dharmapala Riau, D. Prasada, and D. Andi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta," 2020.
 29. Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2017.
 30. N. H. Feel, T. Herlambang, and Y. Rozzaid, "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Effect of Work Discipline, Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance," 2018.
 31. S. E. N. L. Ichsan Reza Nurul, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan," *Jurnal Darma Agung*, vol. 28, no. 2, pp. 187-210, 2020.
 32. Syafrina Nova, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru," *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, vol. 8, no. 4, pp. 1-12, 2017.
 33. M. Harlie, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan," *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, vol. 11, no. 2, pp. 10-23, 2010.