

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELALULINTASAN DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN GRESIK

Alvin Muhammad <sup>1</sup>, Sukaris <sup>2</sup>

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Gresik, Jawa Timur

Correspondence		
Email: <a href="mailto:alvinmuhammadd@gmail.com">alvinmuhammadd@gmail.com</a> , <a href="mailto:sukaris21@umg.ac.id">sukaris21@umg.ac.id</a>	No. Telp:	
Submitted: 24 September 2024	Accepted: 27 September 2024	Published: 3 Oktober 2024

### ABSTRACT

*This study uses quantitative methods and is included in the category of causal associative research. This study covers work discipline, work environment, and work motivation of traffic employees at the Gresik Transportation Agency. Saturated sampling is applied. This method is often used by researcher that want to use to draw broad conclusions with minimal errors or a relatively small population of less than ten people. Saturated sampling is also referred to as a census, which involves everyone in the population. The data source is 45 employees. Data collection was conducted using the outcomes of multiple linear regression analysis, prove that work discipline, work environment, and work motivation are proven to partially affect the performance of traffic employees at the Gresik Transportation Agency.*

**Keyword:** *Work Discipline, Work Environment, Work Motivation, Performance*

### 1. PENDAHULUAN

Sektor jalan raya, angkutan jalan, perkeretaapian, komunikasi, informatika, dan perhubungan laut dan udara dikelola oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik. Lembaga ini bekerja berdasarkan prinsip otonomi serta tanggung jawab bantuan sesuai dengan persyaratan hukum. Kinerja berkorelasi dengan semangat kerja, keluhan, masalah agensi yang kritis, dan ketidakhadiran. Salah satu komponen terpenting dalam suatu organisasi adalah karyawan; tanpa karyawan, akan sangat sulit bagi instansi tersebut untuk mencapai tujuannya. Mereka juga memainkan peran besar dalam menentukan pertumbuhan dan keberhasilan lembaga tersebut karena, selain memiliki pekerja yang bermotivasi tinggi dan terampil, lembaga tersebut juga telah mempunyai aset yang sangat mahal.

Setiap instansi, termasuk Dishub, harus mencapai kinerja, karena menunjukkan seberapa baik organisasi mengawasi dan mengalokasikan karyawannya. Kinerja karyawan berdampak pada seberapa lama kegiatan berlangsung dan bagaimana proses pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai. Kinerja pegawai mengacu pada mutu hasil kerja yang diciptakan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diembannya disebut kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2019;151). Di lapangan, terlihat peningkatan kinerja pegawai kelalulintasan dinas perhubungan kabupaten Gresik.

### 2. TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1.1. Disiplin Kerja

Hasibuan (2020;193) menyatakan disiplin adalah pemahaman dan kesiapan individu untuk mematuhi semua norma sosial dan persyaratan perusahaan yang relevan.

#### 2.1.2. Lingkungan Kerja

Afandi (2019;53) mengartikan lingkungan kerja sebagai apa yang ada disekitar seorang pegawai dan berpotensi memengaruhi cara mereka menyelesaikan tugas yang di embannya. Menurut beberapa pendapat, lingkungan kerja terdiri dari tempat kerja seseorang dan fasilitas sekitarnya yang dapat mempengaruhi cara mereka bekerja.

### 2.1.3. Motivasi Kerja

Motivasi, menurut Hasibuan (2019;141), adalah faktor yang mendorong perilaku seseorang agar mereka lebih berusaha keras dan mengejar hasil terbaik. Sedangkan menurut Mangkunegara (2019;93). Sementara itu, Mangkunegara (2019:93) mengartikan motivasi sebagai unsur yang memberikan dukungan untuk menyelesaikan tugas. Oleh sebab itu, motivasi sering digambarkan dengan tindakan penggerak.

### 2.1.4. Kinerja Karyawan

Kinerja dari karyawan berpengaruh signifikan pada kemampuan organisasi untuk terus beroperasi, dan peningkatan kinerja akan membantu kelangsungan suatu instansi untuk terus berkembang.

Menurut Mangkunegara (2019:67), kinerja didefinisikan sebagai jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan seorang pekerja ketika dia menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

## 2.2. Hubungan Antar Variabel

### 2.2.1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diharapkan dengan penerapan disiplin pegawai akan berperilaku sesuai dengan seluruh peraturan di Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik. Menurut Yudiningsih, Yudiaatmaja, dan Yulianthin (2016), kinerja dapat meningkat dengan meningkatkan disiplin kerja yang tinggi. Ini karena keberhasilan organisasi dapat dicapai melalui peningkatan kinerja pegawai.

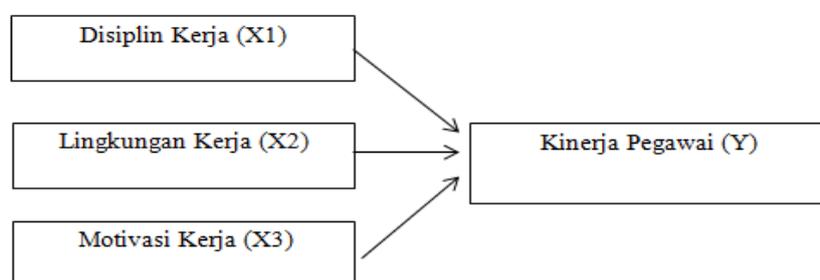
### 2.2.2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rodi Ahmad Ginanjar (2020) menemukan bahwa penempatan ruang kerja yang tepat akan berimbas pada kinerja pekerja. Ruangan harus ada sirkulasi yang cukup, kelembaban udara yang cukup, cahaya yang cukup, dan warna dinding yang sesuai.

### 2.2.3. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk memperbaiki kinerja karyawan, instansi memerlukan motivasi kerja yang tinggi, menurut Latief (2012). Ini menunjukkan bahwa meningkatkan motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan akan menghasilkan hasil atau kinerja dan berkualitas yang lebih baik dari pekerjaan tersebut.

## 2.3. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1  
Kerangka Konseptual

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang diterapkan deskriptif kuantitatif untuk menjelaskan objek dan hasil secara jelas. Pengertian deskriptif kuantitatif menurut Sugiyono (2019:35) untuk

mengidentifikasi pengaruh antar variabel tersebut, metode penelitian deskriptif ini digunakan untuk memastikan adanya variabel bebas; ini dapat dilakukan tanpa membandingkan variabel itu sendiri dan variabel bebas untuk menentukan hubungannya satu sama lain.

### 3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan Gresik yang berada di Jl. Lamongan Bunder, Banjarsari, Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61171

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Sugiyono (2020) menggambarkan populasi sebagai suatu area yang luas yang terbentuk dari individu atau objek yang telah dipilih oleh peneliti untuk diteliti dengan tujuan mencapai kesimpulan karena mempunyai atribut dan karakteristik tertentu.

Sesuai dengan pendapat tersebut, peneliti menentukan populasi dari 45 karyawan Kelalulintasan Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik..

#### 3.3.2. Sampel

Sugiyono (2020;81) menegaskan bahwa jumlah dan karakteristik populasi termasuk sampel. Menurut Sugiyono (2020:92) Dalam penelitian yang bertujuan untuk menarik kesimpulan dari penelitian dengan jumlah sampel terbatas atau untuk membuat generalisasi dengan kesalahan minimal, sampling jenuh mengambil secara keseluruhan populasi sebagai sampel. Metode sampel jenuh digunakan. karena populasi penelitian sangat kecil. Penelitian ini melibatkan 45 karyawan dari Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik sebagai narasumber.

### 3.4. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

Untuk membantu peneliti membuat instrumen penelitian, yaitu daftar pertanyaan, definisi operasional dijelaskan terlebih dahulu. Menurut Arikunto (2019:69), definisi operasional variabel mengacu pada metode yang digunakan peneliti untuk mengidentifikasi ide oleh karena itu menjadi variabel yang dapat diukur. Untuk mempermudah pengukuran variabel penelitian dan memberikan batasan pada subjek penelitian adalah dengan menjelaskan definisi operasional variabel-variabel yang akan diteliti.

#### 3.4.1. Variabel Bebas

Variabel yang angkanya tidak terpengaruh pada variabel lain dianggap independen. Lingkungan kerja, motivasi bekerja, dan disiplin kerja merupakan variabel bebas (X) dalam studi ini.

1. Variabel bebas ( $X_1$ ) Disiplin kerja :
  - a. Mengikuti aturan dasar berpakaian dan berperilaku di tempat kerja.
  - b. Mengikuti peraturan masuk, pulang, dan jam istirahat
  - c. Mengikuti prosedur operasional (SOP) saat melakukan pekerjaan.
2. Variabel bebas ( $X_2$ ) Lingkungan kerja :
  - a. Temperatur
  - b. Ketentraman tempat kerja.
  - c. Komunikasi pekerjaan.
  - d. Kondisi tempat kerja
3. Variabel bebas ( $X_3$ ) Motivasi kerja :
  - a. *Existence needs.*
  - b. *Related needs.*
  - c. *Growth needs.*

### 3.4.2. Variabel Terikat

Variabel yang berasal dari faktor lain adalah variabel terikat. Kinerja pegawai kelalulintasan di Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik adalah variabel terikat (Y) dipenelitian ini. Kinerja didefinisikan sebagai penilaian kinerja pegawai berdasarkan kinerja mereka dalam memenuhi standar dan kriteria yang ditetapkan, yang mencakup elemen berikut:

1. Kualitas
2. Waktu
3. Biaya
4. Integritas
5. Komitmen
6. Pimpinan

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti mengumpulkan informasi dengan menggunakan angket atau kuisisioner. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan informasi yang meminta jawaban dari peserta melalui pertanyaan atau pernyataan tertulis (Sugiyono, 2020:142).

### 3.6. Sumber dan Pengumpulan Data

Data primer studi ini didapat dari penyampaian kuesioner kepada narasumber khususnya petugas lalu lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik. Data subjektif yang diterapkan untuk studi ini berupa tanggapan tertulis terhadap kuesioner, sedangkan data sekunder berupa catatan, wawancara, bukti berbentuk cerita.

### 3.7. Pengukuran Variabel

Sugiyono (2020:102) mengatakan bahwa alat ukur dalam penelitian adalah instrumen penelitian, juga dikenal sebagai pengukuran variabel. Alat ukur ini adalah kuesioner yang menunjukkan indikator variabel penelitian.

Peneliti memeriksa dan mengukur lima alternatif jawaban dengan skala Likert digunakan:

1. Sangat Setuju / (SS)
2. Setuju / (S)
3. Cukup Setuju / (CS)
4. Tidak Setuju / (TS)
5. Sangat Tidak Setuju / (STS)

### 3.8. Uji Instrumen

#### 3.8.1. Uji Validitas

Uji validitas bisa dipahami sebagai keahlian menentukan apa yang hendak dihitung, dan apa yang hendak diukur, menurut Sugiyono (2020:21). Valid, menunjukkan seberapa tepat data yang benar-benar terjadi untuk item tersebut dan pada data yang dikumpulkan oleh para peneliti.

#### 3.8.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan sebagai alat untuk meneliti survei yang menunjukkan konstruksi atau faktor yang akan diteliti, menurut Imam Ghozali (2019:60). Kuesioner dianggap handal jika jawaban terhadap pertanyaan bersifat konstan atau tidak berubah seiring berjalannya waktu. Sebuah item kuisisioner dianggap reliabel jika alfa Cronbachnya lebih dari 0,7, dan tidak reliabel jika alfabanya kurang dari 0,7.

### 3.9. Uji Asumsi Klasik

#### 3.9.1. Uji Normalitas

Uji statistik Ghozali (2019:154) dianggap tidak valid apabila nilai residunya menyimpang dari distribusi normal. Uji Kolmogorov-Sminov statistik non-parametrik (K-S), yang dilakukan dengan merumuskan hipotesis, adalah salah satu metode untuk menentukan normalitas residual.

#### 3.9.2. Uji Multikolinieritas

Jika terdapat keterkaitan antar variabel independen dalam model regresi, hal tersebut diketahui melalui uji multikolinieritas. Dalam model regresi serupa, variabel independen tidak boleh berhubungan satu sama lain. Nilai *cut off*, yang biasanya dipergunakan untuk menandakan keberadaan mutlak, dianggap tidak terpengaruh oleh multikolinieritas. Menurut standar yang lazim, model regresi dianggap tanpa multikolinieritas bila nilai toleransinya di atas 0,10 atau nilai VIF di bawah 10 (Ghozali, 2019). 103-104).

#### 3.9.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji statistik digunakan untuk mengidentifikasi apa ada heteroskedastisitas. Uji glejser adalah uji statistik yang dipilih. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut: terjadi heteroskedastisitas bila sig. 2-tailed  $< \alpha = 0,05$ , dan tidak terjadi heteroskedastisitas ketika sig. 2-tailed  $> \alpha = 0,05$ .

### 3.10. Teknik Analisis Data

#### 3.10.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Studi ini akan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk memeriksa bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS.

#### 3.10.2 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menurut Ghozali (2019;97) mengevaluasi seberapa efektif fluktuasi variabel terikat dijelaskan oleh model. Kapasitas nilai  $R^2$  yang rendah menunjukkan bahwa terdapat relatif sedikit faktor independen yang dapat menjelaskan varians variabel dependen. Koefisien determinasi adalah ukuran statistik yang bervariasi dari nol hingga satu. Sebaliknya, variabel independen memberikan hampir seluruh informasi ketika nilainya mendekati satu yang diperlukan untuk meramalkan perubahan variabel dependen.

### 3.11. Uji Hipotesis

#### 3.11.1. Uji t

Menurut Ghozali (2019;99) Uji t menggunakan dasar pengambilan keputusan berikut:

1. Apabila t memiliki nilai signifikan  $> 0,05$ , hipotesis ditolak. Ini memperjelas bila kinerja karyawan tidak berdampak pada motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja karyawan lalu lintas di Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.
2. Jika nilai signifikansi (t)  $< 0,05$ , hipotesis diterima. Ini menunjukkan bagaimana lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja semuanya mempengaruhi kinerja karyawan lalu lintas di Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI HASIL

### 4.1. Gambaran Umum dan Obyek Penelitian

Dinas Perhubungan menjalankan tugas utama dan fungsinya untuk mendukung langkah-langkah pembangunan untuk mencapai kemajuan di segala bidang melalui distribusi barang,

jasa, mobilitas manusia, serta interaksi sosial ekonomi. Menganalisis usulan peraturan daerah untuk program pembangunan jangka panjang serta proses perubahannya diatur peraturan Menteri dalam Negeri nomor 86 tahun 2017. Di dalamnya juga memuat prosedur perencanaan, pemantauan, dan penilaian pembangunan daerah serta pelaksanaannya, termasuk dalam rencana strategis perangkat daerah, Pasal 1: Program kerja pemerintah daerah

## 4.2. Tanggapan Responden

**Tabel 4.1 Tanggapan Responden**

No	Skala	Kriteria
1	45–81	Sangat tidak setuju
2	82–118	Tidak setuju
3	119–155	Ragu-ragu
4	156–192	Setuju
5	193–229	Sangat setuju

Sumber: Data primer diolah Tahun 2024

### 4.2.1. Disiplin Kerja ( $X_1$ )

**Tabel 4.2 Tanggapan dan Penilaian Responden Tentang Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

Item	Tanggapan Responden					Total	Skor Nilai					Total
	SS	S	RG	TS	STS		5	4	3	2	1	
1.	10	25	8	2	0	45	50	100	24	4	0	178
2.	12	18	15	0	0	45	60	72	45	0	0	177
3.	7	23	15	0	0	45	35	92	45	0	0	172
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>66</b>	<b>38</b>	<b>2</b>	<b>0</b>		<b>145</b>	<b>264</b>	<b>114</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>527</b>
									<b>Rata-Rata</b>			<b>176</b>

Sumber: Lampiran 3

Kuisisioner variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) menghasilkan tanggapan rata-rata 176, menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menjawab setuju bahwa karyawan Dinas Perhubungan Gresik telah mematuhi peraturan.

### 4.2.2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

**Tabel 4.3 Tanggapan dan Penilaian Responden Tentang Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

Item	Tanggapan Responden					Total	Skor Nilai					Total
	SS	S	RG	TS	STS		5	4	3	2	1	
1.	9	21	12	3	0	45	45	84	36	6	0	171
2.	7	26	11	1	0	45	35	104	33	2	0	174
3.	8	21	13	3	0	45	40	84	39	6	0	169
4.	3	24	14	4	0	45	15	96	41	8	0	161
<b>Jumlah</b>	<b>27</b>	<b>92</b>	<b>50</b>	<b>11</b>	<b>0</b>		<b>135</b>	<b>368</b>	<b>150</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>675</b>
									<b>Rata-rata</b>			<b>169</b>

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan angket variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) menghasilkan tanggapan rata-rata dengan skor 169, menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju jika lingkungan kerja di Dinas Perhubungan Gresik nyaman, baik secara pribadi maupun dengan rekan kerja mereka.

4.2.3. Motivasi Kerja ( $X_3$ )Tabel 4.4 Tanggapan dan Penilaian Responden Tentang Motivasi Kerja ( $X_3$ )

Item	Tanggapan Responden					Total	Skor Nilai					Total
	SS	S	RG	TS	STS		5	4	3	2	1	
1.	7	18	19	1	0	45	35	72	57	2	0	166
2.	4	24	13	4	0	45	20	96	39	8	0	163
3.	3	21	19	2	0	45	15	84	57	4	0	160
<b>Jumlah</b>	<b>14</b>	<b>63</b>	<b>51</b>	<b>7</b>	<b>0</b>		<b>70</b>	<b>252</b>	<b>153</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>489</b>
											<b>Rata-rata</b>	<b>163</b>

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan angket variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) diberikan rata-rata jawaban dengan skor total 163, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa motivasi kerja karyawan Dinas Perhubungan Gresik sudah sesuai dengan instruksi Dishub Gresik.

## 4.2.4. Kinerja (Y)

Tabel 4.5 Tanggapan dan Penilaian Responden Tentang Kinerja (Y)

Item	Tanggapan Responden					Total	Skor Nilai					Total
	SS	S	RG	TS	STS		5	4	3	2	1	
1.	7	26	11	1	0	45	35	104	33	2	0	174
2.	11	21	11	2	0	45	55	84	33	4	0	176
3.	7	21	16	1	0	45	35	84	48	2	0	169
4.	6	24	14	1	0	45	30	96	42	2	0	170
5.	5	25	10	5	0	45	25	100	30	10	0	165
6.	8	19	15	3	0	45	40	76	45	6	0	167
<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>136</b>	<b>77</b>	<b>13</b>	<b>0</b>		<b>220</b>	<b>544</b>	<b>231</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>1021</b>
											<b>Rata-rata</b>	<b>170</b>

Sumber : Lampiran 3

Kuisisioner variabel kinerja (Y) menghasilkan tanggapan rata-rata dengan skor total 170, yang menunjukkan mayoritas peserta setuju bahwa pegawai di Dinas Perhubungan Gresik telah melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan SOP yang diberikan Dishub Gresik.

### 4.3. Uji Instrumen

#### 4.3.1. Uji Validitas

**Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

No.	Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<b>1.</b>	<b>X<sub>1</sub></b>			
	X <sub>1.1</sub>	0,828	0,294	<b>Valid</b>
	X <sub>1.2</sub>	0,825	0,294	<b>Valid</b>
	X <sub>1.3</sub>	0,768	0,294	<b>Valid</b>
<b>2.</b>	<b>X<sub>2</sub></b>			
	X <sub>2.1</sub>	0,766	0,294	<b>Valid</b>
	X <sub>2.2</sub>	0,653	0,294	<b>Valid</b>
	X <sub>2.3</sub>	0,765	0,294	<b>Valid</b>
	X <sub>2.4</sub>	0,695	0,294	<b>Valid</b>
<b>3.</b>	<b>X<sub>3</sub></b>			
	X <sub>3.1</sub>	0,732	0,294	<b>Valid</b>
	X <sub>3.2</sub>	0,694	0,294	<b>Valid</b>
	X <sub>3.3</sub>	0,771	0,294	<b>Valid</b>
<b>4</b>	<b>Y</b>			
	Y <sub>1</sub>	0,628	0,294	<b>Valid</b>
	Y <sub>2</sub>	0,640	0,294	<b>Valid</b>
	Y <sub>3</sub>	0,801	0,294	<b>Valid</b>
	Y <sub>4</sub>	0,718	0,294	<b>Valid</b>
	Y <sub>5</sub>	0,667	0,294	<b>Valid</b>
	Y <sub>6</sub>	0,685	0,294	<b>Valid</b>

Sumber : Lampiran 4 dan hasil SPSS

Hasil pemeriksaan untuk semua variabel menunjukkan r hitung melebihi r tabel 0,294. Oleh karena itu, semua pernyataan yang berkaitan dengan variabel independen dan dependen terbukti valid.

#### 4.3.2. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,829	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,787	Reliabel
3.	Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	0,791	Reliabel
4.	Kinerja (Y)	0,772	Reliabel

Sumber : Hasil SPSS

Hasil investigasi menunjukkan bahwa variabel-variabel pada kuesioner yang terkait dengan disiplin kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ), dan kinerja ( $Y$ ) memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,7$  sehingga layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

#### 4.4. Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1. Uji Normalitas

Bersumber pada perhitungan yang dikerjakan dengan menggunakan program SPSS, tabel 4.8 menampilkan temuan uji normalitas :

**Tabel 4.8 Rekapitulasi Hasil Uji *Kolmogrov-Smirnov* One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.79545883
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.130
	Negative	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.870
Asymp. Sig. (2-tailed)		.435

Sumber : Lampiran 4 dan hasil SPSS

Model regresi yang digunakan dalam studi ini sesuai dengan asumsi normalitas seperti terlihat pada Tabel 4.8, dengan nilai signifikansi sebesar 0,435 berada di atas 0,05.

##### 4.4.2. Multikolinieritas

Tabel 4.9 menyajikan uji multikolinieritas studi ini berdasarkan hasil analisis menggunakan software SPSS:

**Tabel 4.9 Koefisien *Tolerance Value* dan VIF masing-masing variabel**

Variabel Bebas	<i>Tolerance Value</i>	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,723	1,383	Non multikolinieritas
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,571	1,752	Non multikolinieritas
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	0,659	1,518	Non multikolinieritas

Sumber: Lampiran 4 dan Hasil SPSS

Ada kemungkinan bahwa masalah multikolinieritas tidak ditemukan dalam model regresi karena hasil dari proses pengelolaan data menunjukkan bahwa nilai VIF di bawah 10 dan nilai tolerabilitas melebihi 0,1.

#### 4.4.3. Heteroskedastisitas

**Tabel 4.10 Nilai Uji Glejser**

VARIABEL	Sig	Kesimpulan
Kualitas Pelayanan (X <sub>1</sub> )	0,675	tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Harga (X <sub>2</sub> )	0,293	tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Kelengkapan Produk (X <sub>3</sub> )	0,273	tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 4 dan Hasil SPSS

Dengan hasilnya diatas 0,05, Nilai uji Glejser untuk disiplin kerja (X<sub>1</sub>) 0,675, lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) 0,293, dan motivasi kerja (X<sub>3</sub>) 0,273 ditunjukkan Tabel 4.10, Ini membuktikan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas.

#### 4.5. Analisis Data

Dalam penelitian ini lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), motivasi kerja (X<sub>3</sub>), dan disiplin kerja (X<sub>1</sub>) merupakan faktor independen, sedangkan kinerja (Y) merupakan variabel dependen. Metode regresi linier berganda yang digunakan studi ini diterapkan untuk analisis data.

##### 4.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.11 Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.334	2.298		.581	.565
	X <sub>1</sub>	.538	.183	.304	2.943	.005
	X <sub>2</sub>	.498	.164	.353	3.031	.004
	X <sub>3</sub>	.697	.212	.357	3.295	.002

Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 4 dan Hasil SPSS

Persamaan regresi linier berganda pada tabel 4.11 dapat diuraikan :

$$Y = 1,334 + 0,538X_1 + 0,498X_2 + 0,697X_3 + e$$

1. Jika variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>3</sub>) sama dengan 0, kinerja pegawai (Y) adalah 1,334. Dengan kata lain, kinerja pegawai (Y) adalah 1,334 baik tanpa maupun sebelum variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>3</sub>).
2. Koefisien b<sub>1</sub> sebesar 0,538 menunjukkan bahwa peningkatan yang cukup besar pada variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Gresik (Y) sebesar 0,538. Selama variabel independen lainnya tidak berubah,
3. Koefisien b<sub>2</sub> sebesar 0,498 menunjukkan bahwa kinerja petugas Dinas Perhubungan Gresik (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,498 jika variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) ditingkatkan. Oleh karena itu, asumsi tentang variabel independen tambahan tetap valid.
4. Koefisien b<sub>3</sub> sebesar 0,697 menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dishub Gresik (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,697 bila variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) ditingkatkan asalkan tidak ada variabel independen lain yang berubah.

#### 4.5.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827(a)	.683	.660	1.860

Sumber : Lampiran 4 dan Hasil SPSS

Data di atas dapat ditarik kesimpulan variabel terikat kinerja pegawai (Y) mengalami perubahan sebesar 66% yang dihasilkan oleh variabel motivasi kerja ( $X_3$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_1$ ). Variabel lain yang bertanggung jawab atas sisa 44% diperoleh dari variabel lain.

#### 4.5.3. Uji Tingkat Signifikansi Uji t (Parsial)

**Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji Koefisien Parsial (Uji t)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.334	2.298		.581	.565
	$X_1$	.538	.183	.304	2.943	.005
	$X_2$	.498	.164	.353	3.031	.004
	$X_3$	.697	.212	.357	3.295	.002

Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 4 dan Hasil SPSS

1. Hasil penelitian membuktikan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Gresik (Y) dipengaruhi secara positif oleh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ). Perhitungan statistik menunjukkan bahwa t mempunyai nilai signifikan  $0,005 < 0,05$ .
2. Hasil penelitian membuktikan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Gresik (Y) dipengaruhi secara positif oleh variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ). Mengingat t 0,004 merupakan nilai yang substansial maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  disetujui.
3. Hasil penelitian membuktikan kinerja pegawai Dishub Gresik (Y) dipengaruhi secara positif oleh variabel motivasi kerja ( $X_3$ ). Mengingat nilai kebermaknaan t 0,002 maka  $H_0$  tidak disetujui namun  $H_a$  dapat diterima.

#### 4.6. Interpretasi Hasil Analisis

Peneliti dapat menyatakan bahwa temuan berikut diambil dari penyelidikan dan analisis yang dilakukan penulis menggunakan software SPSS 21:

1. Ada nilai signifikan t  $0,005 < 0,05$  untuk variabel disiplin kerja, yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, sementara  $H_a$  diterima. Oleh karena itu, berdasarkan kajian statistik, kinerja pegawai Dinas Perhubungan Gresik memberikan dampak positif terhadap variabel disiplin kerja.
2. Untuk variabel lingkungan kerja,  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima dengan nilai signifikan t  $0,004 < 0,05$ . Berdasarkan kajian statistik, karakteristik tersebut memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Gresik.
3. Ada nilai signifikan t  $0,002 < 0,05$  untuk variabel motivasi kerja, membuktikan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kemudian, hasil perhitungan statistik membuktikan variabel ini berdampak positif pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan Gresik.

## 5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### 5.1. Kesimpulan

Berikut ini temuan yang diambil dari data penelitian:

1. Disiplin kerja pegawai kelalulintasan Dinas Perhubungan Gresik memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja pegawai kelalulintasan di Dinas Perhubungan Gresik memiliki dampak positif terhadap kinerja mereka.
3. Motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai kelalulintasan Dinas Perhubungan Gresik secara positif.

### 5.2. Rekomendasi

Didasarkan pada analisis, diskusi, dan temuan penelitian, peneliti membuat rekomendasi berikut:

#### 5.2.1. Bagi Aspek Manajerial

1. Sebuah kuesioner tentang disiplin kerja menunjukkan bahwa pegawai selalu mematuhi prosedur operasional standar (SOP) saat melakukan pekerjaan mereka.. Cara membuat pegawai mematuhi SOP intansi seharusnya bisa menjaga konsistensi mengingatkan kepada pegawai dalam bekerja.
2. Dalam lingkungan pekerjaan tentunya harus memiliki hubungan baik dengan rekan kerjanya, supaya dalam lingkungan kerja pegawai dapat menjalankan hubungan yang baik, maka Dinas Perhubungan Gresik bisa memberikan edukasi kepada pegawai agar bersikap rama kepada sesama rekan kerja, saling menghormati dan menghargai sesama tanpa memandang status atau agama, dan saling membantu ketika ada rekan kerja yang kesulitan. Dengan terciptanya kondisi kerja yang nyaman akan meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Berdasarkan kuesioner motivasi kerja, bahwa kebutuhan mengembangkan dan meningkatkan pribadi seperti skill, kemampuan dan potensi dapat membantu saya dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Sebaiknya Dinas Perhubungan Gresik memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pegawai setiap satu atau dua bulan sekali.

#### 5.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan temuan ini, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memaksimalkan manfaat dari temuan ini dan meningkatkan kualitas penelitian, terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang berdampak pada kinerja pegawai. Dan menambahkan lebih banyak variabel, seperti variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan kehidupan kerja. Temuan studi ini bisa dijadikan panduan, dan pedoman untuk para peneliti selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amiyan, Rofi. 2016. *Teknik Sampling*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2021). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Aziz, F.A.(2016). *Manajemen Kewirausahaan Islam*. Yogyakarta: Editie Pustaka.
- Christina Widya Utami. (2019). *Manajemen Ritel*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fandy Tjiptono. (2018). *Strategi Bisnis Pemasaran*. Andi. Yogyakarta.
- Farrah, Fajrianti Zatul. (2018). *Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. EKOBIS. Vol. 2. No. 3.
- Firmansyah, A. (2018). *Perilaku Konsumen (Sikap dan Pemasaran)*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

- Imam Ghozali. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Keempat*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Philip Kotler, K. L. (2018). *Manajemen Pemasaran Edisi 13*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabetha.
- Soemantri, Ating dan Ali Muhidin. (2019). *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia
- Sukirno, Sadono. (2020). *Mikro Ekonomi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno. (2019). *Statistika jilid 2*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Tjiptono, Fandy, dkk. (2019). *Total Quality Management*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Yudiningsih, N D. Yudiatmaja, F., & Yulianthini, N (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 1-7.