

## PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BABELAN

Ramara Deva<sup>1</sup>, Edward Efendi Silalahi<sup>2</sup>, Hasanuddin<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

[ramaradiva@gmail.com](mailto:ramaradiva@gmail.com), [edward.efendi@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:edward.efendi@dsn.ubharajaya.ac.id),  
[hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id)

\*coresponden author

---

### ARTICLE INFO

*Keywords: Kinerja Pegawai, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja*

*Received : 10 July 2024*

*Revised : 03 August 2024*

*Accepted: 15 August 2024*

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen, yaitu Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai yang berjumlah 52 orang yang juga menjadi sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam uji parsial (uji T), variabel Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar  $2,276 > 2,01063$  t-tabel dan nilai signifikan  $0,027 < 0,05$ . Variabel Disiplin Kerja tidak pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-hitung sebesar  $1,263 < 2,01063$  t-tabel, dan nilai signifikan  $0,213 > 0,05$ . Variabel Lingkungan Kerja juga tidak pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-hitung sebesar  $1,450 < 2,01063$ , dan nilai signifikan  $0,153 > 0,05$ . Dalam uji simultan (uji F) variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai f-hitung sebesar  $5,418 > 2,79$ , dan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$ . Uji determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa kontribusi ketiga variabel tersebut, yaitu Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 25,3%..

---

### PENDAHULUAN

Setiap organisasi, lembaga, atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia sebagai fondasi untuk mencapai tujuannya. Peran sumber daya manusia, khususnya tenaga kerja, harus dioptimalkan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan Bersama. Karena sumber daya manusia merupakan pola perilaku dari seluruh tingkat perencanaan sampai evaluasi, yang mampu untuk menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lain yang dimiliki oleh setiap organisasi, lembaga atau perusahaan (Hardana, Ali, 2020). Kinerja pegawai pada suatu instansi dapat dijadikan sebagai indikator keberhasilan

instansi tersebut. Oleh karena itu hasil kerja pegawai dapat dievaluasi untuk menentukan apakah hasil tersebut berkualitas dan efisien. Namun, dalam praktiknya terdapat sejumlah pegawai yang menunjukkan rendahnya tingkat tanggung jawab. Oleh karena itu instansi perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kualitas pegawai mereka. Beberapa permasalahan yang menyebabkan tidak tercapainya target kerja pegawai diduga berasal dari kurangnya komunikasi yang efektif dan minimnya peran serta pimpinan dalam mendukung pekerjaan pegawai. Dimana hasil observasi menemukan bahwa pegawai merasa kurang mendapatkan dukungan atau kerja sama dari atasannya terutama dalam menghadapi kendala di lapangan yang kurang responsif dan efisien dalam melayani masyarakat. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai (Khaeruman et al., 2021).

Motivasi adalah dorongan semangat kerja pegawai agar mereka mau bekerja dengan tekun dan menggunakan semua kemampuan serta keterampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang menggunakan motivasi sebagai alat bimbingan dapat menciptakan kondisi dimana pegawai memiliki antusiasme tinggi dan semangat untuk bekerja keras. Motivasi dalam suatu organisasi merupakan bagian penting dari kepemimpinan yang bertujuan untuk mengarahkan pegawai agar berhasil dalam pekerjaan, serta mencapai keinginan individu pegawai dan tujuan organisasi. Tingkat motivasi yang tinggi sangatlah penting bagi pegawai karena kinerja yang optimal membutuhkan konsistensi dalam pencapaiannya. Pemimpin organisasi bertujuan untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Putri et al., 2022). Selain motivasi, penelitian ini juga mencakup disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Disiplin adalah salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya di dalam organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja merujuk pada perilaku individu yang sesuai dengan aturan, termasuk prosedur, sikap, tindakan, dan tingkah laku yang mengikuti baik aturan tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku di organisasi. Peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada (Masdaini, 2023).

Salah satu cara untuk mencapai kinerjanya yaitu dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sebuah hal yang berada disekitar pegawai yang bisa mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Yang termasuk dari lingkungan kerja suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, fasilitas kerja. Jika lingkungan kerja yang tak mendukung maka mempengaruhi penurunan kinerja pegawai. Maka dari itu lingkungan kerja yang mendukung menciptakan hubungan yang baik antara sesama pegawai, dan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan pegawai (Satar & Astari, 2023).

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Babelan. Kantor Kecamatan Babelan merupakan suatu daerah yang menjadi bagian dari suatu kabupaten atau kota yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan umum dan mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan Masyarakat.

Tabel Data Kehadiran Pegawai Kantor Kecamatan Babelan 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat	Tepat Waktu	Presentase
Januari	52	18	34	65%
Februari	52	20	32	62%
Maret	52	29	23	44%
April	52	24	28	54%
Mei	52	21	31	60%
Juni	52	20	32	62%
Juli	52	20	32	62%
Agustus	52	23	29	56%
September	52	20	32	62%
Oktober	52	22	39	58%
November	52	23	29	56%
Desember	52	25	27	52%

Sumber : Sub bagian Umum dan Kepegawaian Tahun (2023)

Berdasarkan Tabel diatas selama periode Januari hingga Desember 2023, data menunjukkan terjadinya penurunan kinerja pegawai selama satu tahun. Dimulai dari bulan Januari 2023 dengan tingkat kinerja mencapai 65%, namun menurun menjadi 52% pada bulan Desember 2023. Berdasarkan hasil wawancara dengan sub bagian umum dan kepegawaian, aspek penilaian kinerja pegawai melibatkan evaluasi terhadap laporan kinerja bulanan, dengan memperhatikan pencapaian target kinerja individu pada setiap bulannya tidak menyerahkan laporan kinerja akan berdampak pada sanksi seperti kehilangan tunjangan.

Tabel Kondisi Lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Babelan 2024

NO	Sarana dan Prasarana	Berfungsi	Tidak Berfungsi
1	Toilet	4	-
2	Ac (Air Conditioner)	10	1
3	Meja	40	1
4	Kursi	50	2
5	Jam Dinding	7	2
6	Tempat Ibadah	1	-
7	Aula	2	-

Sumber : Sub bagian Umum dan Kepegawaian Tahun (2024)

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat kondisi sarana dan prasarana pada lingkungan kerja Kantor Kecamatan Babelan terdapat beberapa permasalahan, yaitu pada lingkungan kerja yang kurang memadai seperti ruangan yang panas terdapat kerusakan Ac (Air Conditioner) diruangan pegawai yang mengakibatkan ruangan menjadi panas kebersihan ruangan yang harus di perhatikan Kembali.

Berdasarkan penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Desi, 2020) dan (Salsafila et al., 2023). Namun peneliti lainnya menyebutkan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai tidak berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Kusumah & Rismawati, 2022). Pernyataan ini mengindikasikan adanya kesenjangan dalam penelitian (*Research gap*), sehingga menciptakan peluang untuk melaksanakan penelitian lanjutan dengan topik serupa.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja Berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hasyim et al., 2020). Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan sesuai dengan kedudukannya dalam perusahaan, kinerja secara keseluruhan ialah hasil atau prestasi kerja seseorang dalam suatu ruang lingkup perusahaan (Syarief et al., 2022). Menurut (Bukhari & Pasaribu, 2019) terdapat beberapa indikator dari kinerja pegawai adalah meliputi: 1. Kualitas kerja 2. Komunikasi 3. Kecepatan bekerja 4. Kemampuan 5. Inisiatif.

### **Motivasi**

Motivasi kerja sebagai sebuah situasi yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja (Susilo et al., 2023). Motivasi kerja adalah kekuatan tersembunyi yang ada pada seseorang dan dapat dikembangkan oleh tekanan eksternal, imbalan moneter dan non-moneter dapat mempengaruhi kinerja (Chandra & Syardiansah, 2021). Menurut (Adha et al., 2019) terdapat beberapa indikator motivasi kerja diantaranya: 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

### **Disiplin Kerja**

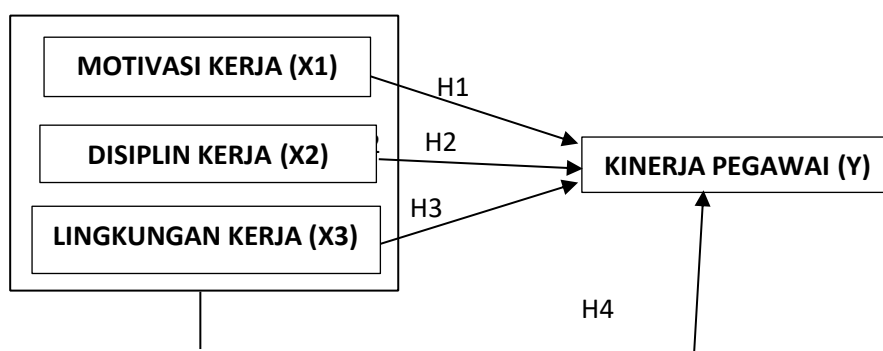
Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai serta pelaksanaan rutin membuktikan derajat keseriusan pasukan didalam suatu organisasi, gerakan disiplin membutuhkan hukuman untuk pelanggaran standar sudah ditetapkan (Syarief et al., 2022). Kedisiplinan dalam bekerja dapat tumbuh disebabkan rangsangan dari dalam diri setiap pegawai sebagai bentuk kesadaran penuh dan tanggung jawab terhadap tanggung jawab pekerjaannya. Selanjutnya, disiplin kerja juga dapat tumbuh disebabkan karena adanya ketaatan dalam menjalankan peraturan yang mengikat pada organisasi (Irfana et al., 2023). Menurut (Surito et al., 2020) terdapat beberapa indikator disiplin kerja diantaranya: 1. Ketepatan waktu 2. Pemanfaatan sarana 3. Tanggung jawab yang tinggi 4. Ketaatan terhadap aturan kantor

## Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting dari salah satu indikator kenyamanan kerja bagi karyawan. Menjaga lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang dapat memotivasi kerja mempengaruhi semangat atau kegairahan karyawan dalam bekerja. lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Sehingga dengan begitu, karyawan akan mampu. lingkungan kerja merupakan kumpulan alat dan bahan yang ditemui seseorang di tempat kerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Nunung et al., 2021). Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar karyawan pada saat melakukannya tugasnya yang dipengaruhi oleh situasi kepada karyawan untuk mengurus bisnis perusahaan karena lingkungan kerja memegang peranan penting bagi karyawan tugas dapat diselesaikan secara efektif dan efisien (Fillipo et al., 2022). Menurut (Dunggio et al., 2022) terdapat beberapa indikator lingkungan kerja diantaranya: 1. Suasana kerja 2. Hubungan rekan kerja 3. Fasilitas kerja.

## Kerangka Berpikir

Kerangka teori ini akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen adalah motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tinjauan landasan teori diatas dan penelitian terdahulu, maka akan dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang ada pada gambar berikut:



Gambar Kerangka Berpikir

Berdasarkan hubungan teoritis yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H3 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H4 : Diduga motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. (Ghozali, 2021) mengungkapkan bahwa dalam melaksanakan penelitian, data yang digunakan dibagi menjadi kedalam dua klasifikasi sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari narasumbernya, melalui hasil wawancara atau dengan pengisian kuesioner. Dan data sekunder merupakan data yang sebelumnya telah diolah seperti dokumen dari perusahaan, literatur, jurnal penelitian, buku, dan referensi lain yang dianggap relevan dan menunjang penelitian ini. Populasi penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Babelan yang berjumlah 52 orang. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus karena mengambil seluruh populasi menjadi sampel. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2024 sampai dengan selesai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y)

Menurut (Ghozali, 2021) Uji validasi digunakan untuk mengukur validitas atau keabsahan suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,2732, maka variabel dinyatakan valid.

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Korelasi Antara	Keterangan
Motivasi	10	Reliabel
Disiplin kerja	8	Reliabel
Lingkungan kerja	6	Reliabel
Kinerja Pegawai	10	Reliabel

Sumber: Oleh Data Peneliti, 2024

Reliabilitas adalah alat yang mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau reliabel jika jawaban individu terhadap suatu pernyataan terkadang konsisten atau reliabel (Ghozali, 2021). Cara untuk mendeteksi adanya reliabel suatu variabel dengan cara melihat Cronbach Alpha  $>$  0,70. Dasar pengujian reliabilitas.

Tabel Uji Reabilitas

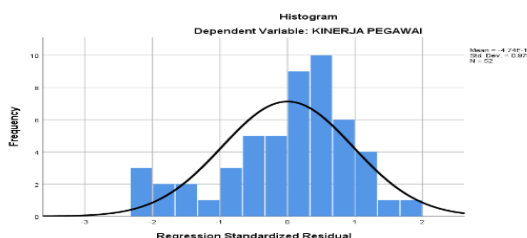
Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
Motivasi	0,779	0,70	Reliabel
Disiplin kerja	0,794	0,70	Reliabel
Lingkungan kerja	0,726	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,848	0,70	Reliabel

Sumber: Oleh Data Peneliti, 2024

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha atas variabel Motivasi sebesar 0,779, Disiplin Kerja 0,794, Lingkungan Kerja 0,726 dan Kinerja Pegawai 0,848. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner ini reliabel karna nilai Cronbach's Alpha >0,70.

### Uji Normalitas

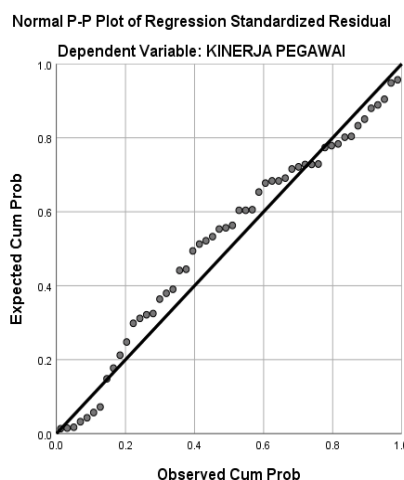
Gambar Hasil Uji Normalitas



Sumber: Oleh Data Peneliti, 2024

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa data Pada grafik histogram distribusi data normal menunjukkan grafik histogram tidak memberikan pola distribusi yang tidak kecenderungan miring kekanan dan kekiri.

Gambar Hasil Uji Normalitas



Sumber: Oleh Data Peneliti, 2024

Berdasarkan gambar distribusi data normal terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti atau mendekati garis. Dapat disimpulkan bahwa data penelitian distribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Tabel Uji Multikolinieritas

Variabel	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi	0,806	1.241	Tidak ada multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,912	1.096	Tidak ada multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,856	1.169	Tidak ada multikolinieritas

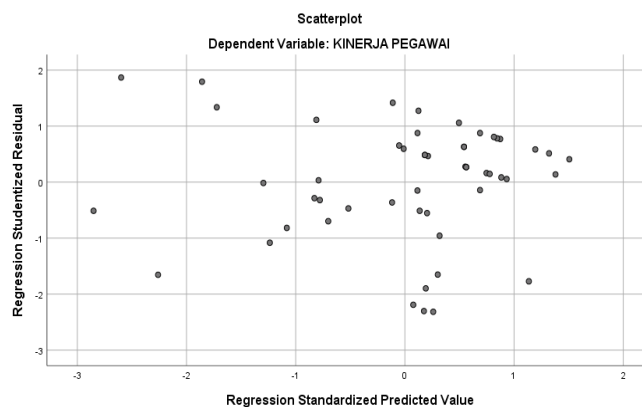
Sumber: Oleh Data Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel diatas, prosedur ini melibatkan analisis terbalik dari nilai toleransi dan faktor inflasi varians (VIF). Batasan yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah toleransi yang lebih besar dari 0,1 atau VIF yang kurang dari 10. Nilai toleransi untuk variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah masing-masing 0,806, 0,912, dan 0,856, yang semuanya lebih besar dari 0,1. Nilai VIF masing-masing adalah 1,241, 1,096, dan 1,169, yang semuanya kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan variance pada residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam suatu model regresi. Cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot. Jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2021).

Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Oleh Data Peneliti, 2024



Berdasarkan Gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik menyebar secara acak, tidak ada pembentukan pola tertentu. Dan penyebaran titik-titik berada diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen.

Tabel Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.156	6.815		1.343	.185
	Motivasi	.380	.167	.316	2.276	.027
	Disiplin Kerja	.215	.170	.165	1.263	.213
	Lingkungan Kerja	.315	.217	.196	1.450	.153

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Oleh Data Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 6 diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 9.156 + 0,380 X_1 + 0,215 X_2 + 0,315X_3$  model persamaan tersebut memiliki arti bahwa:

1. Konstanta sebesar 9.156 Memiliki arti bahwa jika variabel Motivasi, disiplin kerja dan Lingkungan kerja diasumsikan memiliki hubungan searah, maka Kinerja Pegawai memiliki nilai sebesar 9.156.
2. Koefisien Motivasi (X1) Nilai koefisien Motivasi sebesar 0,380. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan nilai Motivasi, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,380.
3. Koefisien Disiplin Kerja (X2) Nilai koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,215. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan nilai Disiplin Kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,215.
4. Koefisien Lingkungan Kerja (X3) Nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,315. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan nilai Lingkungan Kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,315.

## Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Menurut (Sujarweni, 2019) uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel-variabel terkait secara parsial. Kriteria pengujian yang digunakan dengan membandingkan Dengan menggunakan tingkat signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ) dan  $df = n-k-1 = 52-3-1 = 48$ . nilai signifikan yang telah ditentukan yaitu 0,05. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat secara signifikan atau hipotesis diterima.

Hasil data uji parsial (Uji T) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.156	6.815		1.343	.185
	MOTIVASI	.380	.167	.316	2.276	.027
	DISIPLIN KERJA	.215	.170	.165	1.263	.213
	LINGKUNGAN KERJA	.315	.217	.196	1.450	.153

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Oleh Data Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil yang tercantum dalam Tabel 7 variabel Motivasi (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,276 yang melebihi nilai t-tabel sebesar 2,01063, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,027 yang lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ). Dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Disiplin kerja (X2) diperoleh t-hitung sebesar 1.263  $<$  2.01063 (t-tabel) dengan sig. 0,213  $>$  0,05 ( $\alpha$ ) atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak yang berarti bahwa secara parsial Disiplin kerja (X2) tidak ada berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Lingkungan kerja (X2) diperoleh t-hitung sebesar 1.450  $<$  2.01063 (t-tabel) dengan sig. 0,153  $>$  0,05 ( $\alpha$ ) atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak yang berarti bahwa secara parsial Lingkungan kerja (X2) tidak ada berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Sujarweni, 2019) Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian yang digunakan dengan membandingkan nilai signifikan yang telah ditentukan yaitu 0,05. Jika nilai signifikan < 0,05 maka variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Hasil data uji simultan (uji f) dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut:

Tabel UJI F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.660	3	49.220	5.418	.003 <sup>b</sup>
	Residual	436.090	48	9.085		
	Total	583.750	51			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI						

Sumber: Oleh Data Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pada Tabel 8 nilai F hitung yang diperoleh adalah 5,418 yang melebihi nilai F tabel sebesar 2,80 dengan tingkat signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari ambang batas 0,05 ( $\alpha$ ). Dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut (Sujarweni, 2019) Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel terikat (dependen). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah antara nol dan satu.

Tabel Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503 <sup>a</sup>	.253	.206	3.014
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi				

Sumber: Oleh Data Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel diatas, nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah 0,253 atau 25,3%. Ini mengindikasikan bahwa 25,3% dari variabilitas Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babelan dapat dijelaskan oleh variasi dalam ketiga variabel independen yaitu Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan

Kerja. Adapun 74,7% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel penelitian ini, seperti Kepemimpinan, Pengembangan Karir, beban kerja, dan Kompensasi.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis ditemukan bahwa variabel Motivasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini terlihat dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,276 yang melebihi nilai  $t$  tabel sebesar 2,01063, dan nilai signifikansi sebesar 0,027 yang lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh (Aprilia, 2019) yang menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

### **Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini terlihat dari nilai  $t$  hitung sebesar 1,263 yang lebih rendah dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel sebesar 2,01063, serta nilai signifikansi sebesar 0,213 yang melebihi 0,05. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Irawan et al., 2021) bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini terlihat dari nilai  $t$  hitung sebesar  $1,450 < 2,01063$  ( $t$  tabel) dengan  $sig\ 0,153 > 0,05$  atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh (Safira & Rozak, 2020) bahwa secara parsial variabel Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

### **Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil uji simultan, nilai  $F$ -hitung sebesar 5,418 melebihi nilai  $F$ -tabel sebesar 2,79, dengan nilai signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Desi, 2020) bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil uji dan pembahasan yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan dari penelitian ini bahwa :

1. Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) yang berarti  $H_1$  dapat diterima.

2. Disiplin kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) yang berarti H2 tidak diterima.
3. Lingkungan Kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) yang berarti H3 tidak diterima.
4. Secara simultan dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) yang berarti H4 dapat diterima.

### **Saran**

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan gambaran untuk melakukan penelitian selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

### **PENELITIAN LANJUTAN**

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam lagi tentang Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai, agar dapat memperoleh gambaran yang lebih lengkap serta untuk lebih memperluas populasi, melengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang menjadi lebih baik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, N. R., Hafidzi, H. A., & Qomariah, N. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Kabupaten Jember). *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Aliefiani Mulya Putri, G., Putri Maharani, S., & Nisrina, G. (2022). Literature View Pengorganisasian: Sdm, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286-299. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.819>
- Aprilia, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Kota Bandung Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Tatapamong*, 105-121. <https://doi.org/10.33701/jurnaltatapamong.v1i2.1155>
- Buana Irfana, T., Kurnia Agung, J., Diana, T. B., & Rasyid, A. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Kepercayaan Terhadap Telecommuting Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Medan Satria. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(1), 1-19. <https://www.merdeka.com/gaya/4-tantangan-umum-saat-work-from-home-waspada->
- Bukhari, & Effendi Pasaribu, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 60-70. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v2i2.182>

- Chandra, R., & Syardiansah, S. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 13(1), 191. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v13i1.23530>
- Desi, D. E. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 10(2), 221–230. <https://doi.org/10.37859/jae.v10i2.2374>
- Dunggio, M., Sukatmadjaya, A., & Habib, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Ata Intenasional Industri. *Kinerja*, 4(1), 15–31. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1660>
- Fillipo, Yusianto, Y., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Auto Prima Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 107. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17172>
- Ghozali, I. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hana Salsafila, P., Narpati, B., Wijayanti, M., & Tri Yulaeli. (2023). the Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Hardana, Ali, H. (2020). Manajemen Sumber Daya Insani. *Pendidikan Multikultural*, 4(2), 210. <https://doi.org/10.33474/multikultural.v4i2.7417>
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., & Farradia, Y. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus* (Pertama). CV. AA. RIZKY. [https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/15469/1/Bookchapter MSDM Buku FULL.pdf](https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/15469/1/Bookchapter%20MSDM%20Buku%20FULL.pdf)
- Kusumah, D. H., & Rismawati. (2022). Enrichment: Journal of Management The Effect Of Work Motivation And Work Discipline on Employee Performance in the West Cikarang Sub-District Office. *Enrichment: Journal of Management*, 12(4).
- Masdaini, E. (2023). The Influence of Motivation, Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT. Baniah Rahmat Utama Palembang. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 3(1). <http://jurnal.polsri.ac.id/index.php/jtiemb>

- Nurzanah Nunung, Alimudin Muh.Ilham, & Nur Andi Asad Ridjal. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bulog Kantor Cabang Makassar. *Movere Journal*, 3(2), 247-265.
- Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Proceeding SENDIU, 2017*, 978-979.
- Satar, M., & Astari, D. (2023). Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan BRI Unit Mallawa Cabang Barru. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 5.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (1st ed.). Yogyakarta : Pustaka Barupress.
- Surito, Arifin, A. H., & Aiyub, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 30. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3366>
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(1), 587-605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.976>
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, F., Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., & Salmia, S. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In K. P. Utomo (Ed.), *CV WIDINA MEDIA UTAMA. CV WIDINA MEDIA UTAMA*. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/409547/manajemen-sumber-daya-manusia>
- Syarief, F., Yusuf, F., Utomo, K. P., & Sofyanty, D. (2022). Penerapan Kinerja dan Kepuasan terhadap Kualitas Kerja di Masa Covid-19. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 169-176. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1618>