

## PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SEMEN KABUPATEN KEDIRI

Mohammad Talaat Lutfi<sup>1</sup>, Dhiyan Septa Wihara<sup>2</sup>,  
Universitas Nusantara PGRI Kediri  
Email : mohammadtalaatlutfi@gmail.com

### Abstract

*Human resources are one of the most vital elements for the organization, because utilizing it to implement strategy is very important, namely as the subject of implementing the strategy. With the existence of quality human resources, it can provide quality results. The purpose of this study was to determine the partial and simultaneous significant effect between motivation, discipline, and work environment on employee performance at the Semen District Office, Kediri Regency.*

*The approach in this study uses a quantitative approach with causal research techniques. The data was collected by distributing questionnaires. The population in the study was the employees of the Semen District Office, Kediri Regency, which amounted to 32 employees. The sample used is all employees of the Semen District Office, Kediri Regency which has 32 employees. The sampling technique used was saturated sampling technique. The data analysis technique used multiple linear regression analysis with the help of SPSS software for windows version 23. The conclusion of this study is that there is a significant partial and simultaneous influence between motivation, discipline, and work environment on the performance of the employees of the Semen District Office, Kediri Regency.*

**Keywords :** *Motivation, Discipline, Work Environment, Employee Performance*

### Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi, karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka dapat memberikan hasil yang berkualitas. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial dan simultan antara motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri.

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik penelitian bersifat kausal. Pengumpulan datanya dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini para pegawai Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri yang berjumlah 32 pegawai. Sampel yang digunakan yaitu seluruh pegawai Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri berjumlah 32 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS for windows versi 23*. Simpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan secara parsial dan simultan antara motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri.

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

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Untuk itu, diperlukan sebuah cara khusus dalam memberdayakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Upaya pemberdayaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh tersebut dikenal dengan istilah manajemen SDM. Jika diaplikasikan dengan akurat dan bijaksana, manajemen SDM mampu memaksimalkan kinerja sebuah perusahaan sehingga perkembangannya dapat berjalan lebih pesat lagi.

Terdapat beberapa fenomena pada Kantor Kecamatan Desa Semen Kabupaten Kediri terkait motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Beberapa fenomena tersebutlah yang dapat memengaruhi kinerja dari pegawai sehingga sulit untuk mencapai tujuan lembaga dalam upaya menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Dimana fenomena yang terjadi adalah lingkungan kerja yang kurang menunjang kinerja yang diakibatkan fasilitas yang kurang, tingkat kedisiplinan pegawai yang kurang dilihat dari keterlambatan pegawai datang ke kantor,

sehingga mengakibatkan kinerja karyawan yang menurun disebabkan motivasi pegawai yang rendah dalam melaksanakan pekerjaan.

Salah satu faktor yang dapat dilakukan diorganisasi pemerintah untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan cara memotivasi pegawai. Menurut Hasibuan (2016;143), mengemukakan bahwa "motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan." Organisasi harus memperhatikan motivasi yang diberikan kepada pegawai guna menambah semangat dan gairah dalam bekerja. Motivasi kerja berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Memotivasi kerja bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan, berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmayanti (2014) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Faktor penunjang lain yang dapat dilakukan pada setiap organisasi maupun perusahaan demi terwujudnya kinerja yang optimal adalah disiplin kerja yang baik pada setiap pegawai. Menurut Mangkunegara (2014;129), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi. Semakin baik disiplin kerja sebuah karyawan (pegawai) maka semakin tinggi pula prestasi yang dicapainya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Susilaningih, 2008;3). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Raharjo (2012;7) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif.

Selain kedua hal tersebut di atas, lembaga juga harus memperhatikan lingkungan kerja yang di tempati oleh para pegawainya. Menurut Sedarmayanti (2016;23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok yang di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan (lembaga) sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung pada pegawai. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga memiliki semangat dan semangat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi pegawai dapat menurunkan kinerja pegawai. Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja pegawai. Berdasarkan pemaparan tersebut selaras dengan penelitian dari Sukoco (2016) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

Oleh karena itulah penelitian ini dilakukan untuk menguji secara empiris konsisten terkait faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini akan dilakukan pada Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri.

## Tinjauan Pustaka/Kajian Teoritis

### 1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014;67) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016;260), kinerja merupakan terjemahan dari "performance" yang berarti hasil kerja seorang pekerja, suatu prosen manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan).

Bedasarkan dua pendapat di atas menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau kelompok yang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan dan sesuai yang sesuai dengan standart kinerja dan kriteria yang dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang penting guna mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang

di terapkan atau belum. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah kunci sukses untuk mendapatkan kinerja yang baik.

## 2. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016;143), mengemukakan bahwa "motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan." Menurut Rivai (2011:455) menyatakan bahwa "motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu." Sedangkan menurut Kadarisman (2012;278), mengemukakan "motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya."

Dari beberapa pendapat di atas menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah daya penggerak atau pendorong untuk bekerja giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan sasaran dan target perusahaan.

## 3. Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang sudah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2014;129), "Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi". Sedangkan menurut Hasibuan (2016;193) "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku."

Dari pendapat di atas dapat menyimpulkan bahwa disiplin pada dasarnya merupakan suatu sikap yang akan berkembang dalam diri para karyawan untuk dapat menaati dan menjalankan norma atau aturan yang berlaku dan disepakati dalam suatu perusahaan yang apabila dilanggar akan ada sanksi yang diberikan.

## 4. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2014;97) "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya". Menurut Sedarmayanti (2016;23), mendefinisikan "lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok yang di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan."

Berdasarkan dua pendapat di atas menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja baik berupa fisik maupun psikologi yang mempengaruhi karyawan saat bekerja, semakin baik lingkungan maka mendukung pencapaian kerja semakin optimal, dan sebaiknya apabila lingkungan kerja tidak mendukung berefek sebaliknya.

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis dan desain penelitian kuantitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey. Teknik penelitian ini dapat dibedakan menjadi penelitian deskriptif dan penelitian asosiasi. Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan trend sebaran masing-masing variabel. Analisis deskriptif melibatkan pencarian mean dan deviasi standar setiap variabel. Penelitian asosiasi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang sedangkan untuk sampel yang diambil adalah 32 responden sama dengan jumlah populasi hal ini dikarenakan populasi kecil. Untuk mengumpulkan data yang telah diperoleh, instrument yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner yang berisi pertanyaan kemudian responden tinggal memilih jawaban dengan memberikan check list (V) dan kemudian diukur menggunakan skala 1 sampai 5.

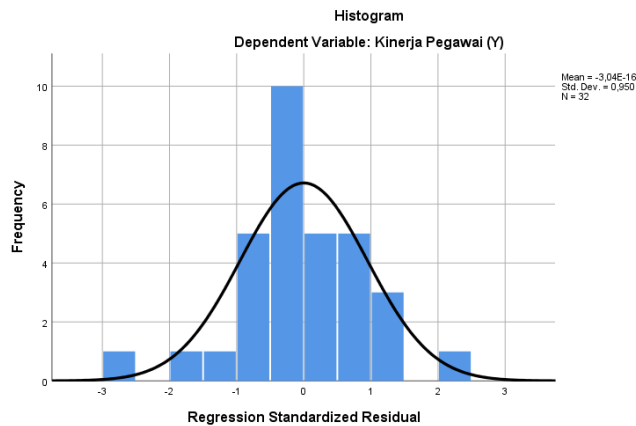
Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat diketahui nilai  $r$  hitung dari semua item lebih besar dari pada  $r$  table. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan dalam variabel sudah valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas diketahui bahwa nilai cronbach alpha dari variabel fasilitas kantor (X1), motivasi (X2), disiplin (X3) dan variabel kinerja pegawai (Y) lebih besar dari 0,6, sehingga dapat dikatakan telah reliabel yang berarti bahwa kuesioner sudah dapat digunakan dalam penelitian.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

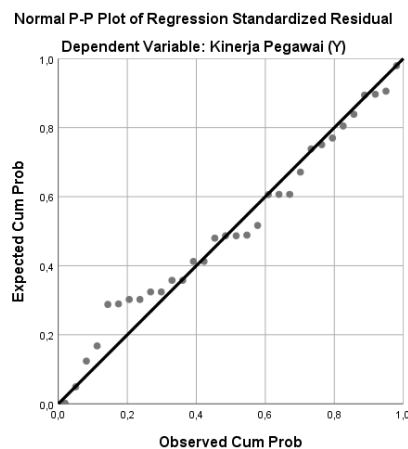
1. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram di tunjukan pada gambar di bawah ini:



Sumber : Output SPSS

Berdasarkan gambar menunjukkan bahwa kurva memiliki bentuk kemiringan yang imbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna, maka data tersebut dinyatakan telah terdistribusi normal. Dengan demikian, dapat di simpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Output SPSS

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa data telah di distribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar asumsi normalitas, bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Berikut hasil uji Multikolinearitas yang ditunjukkan pada Tabel 4.10 di bawah ini.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja (X1)	,911	1,097
	Disiplin Kerjal (X2)	,812	1,231
	Lingkungan kerja (X3)	,873	1,145

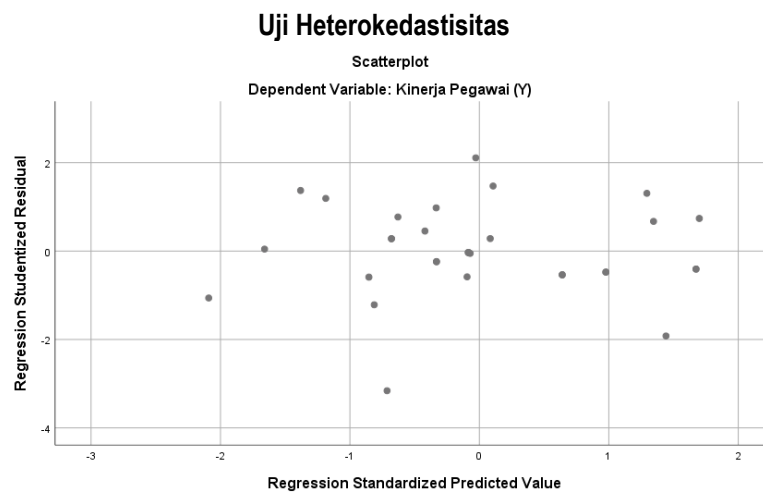
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Output SPSS versi 25

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa variabel keragaman produk, Harga dan lokasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,911; 0,812 ; 0,873 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 1,097 ; 1,231 ; 1,145 yang lebih kecil dari 10. dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas dengan metode *Breusch-Pagan/Cook-Weisberg test* menunjukkan ada tidaknya gejala heterokedastisitas pada persamaan regresi dalam penelitian ini. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat berikut ini.



Berdasarkan gambar 4.3 yang ditunjukkan oleh grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,112	2,345	
	Motivasi Kerja (X1)	,277	,079	,388

Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	,227	,086	,310
Lingkungan kerja (X <sub>3</sub> )	,362	,087	,468

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil uji analisis yaitu  $Y = 2,112 + 0,227X_1 + 0,227X_2 + 0,362X_3 + e$  persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai mana Konstanta 2,112 Jika variabel motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) = 0, maka kinerja pegawai (Y) akan menjadi 2,112. Koefisien  $X_1 = 0,227$  Setiap penambahan 1 satuan motivasi ( $X_1$ ) dengan asumsi disiplin kerja ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,227. Setiap penurunan 1 satuan motivasi ( $X_1$ ) dengan asumsi disiplin kerja ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,227. Koefisien  $X_2 = 0,227$  Setiap penambahan 1 satuan disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan asumsi motivasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,227. Setiap penurunan 1 satuan disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan asumsi motivasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,227. Koefisien  $X_3 = 0,362$  Setiap penambahan 1 satuan lingkungan kerja ( $X_3$ ) dengan asumsi kualitas motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,362. Setiap penurunan 1 satuan lingkungan kerja ( $X_3$ ) dengan asumsi motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,362.

### 3. Koefisien Determinasi

#### Koefisien Determinasi

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,830 <sup>a</sup>	,689	,655

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X<sub>3</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.13 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,655. dengan demikian menunjukkan bahwa adalah motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 65,5% dan sisanya yaitu 34,5% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial

Uji ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan 3 variabel independen yaitu Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), dengan variabel dependen yaitu Kinerja Perangkat Desa. Adapun hasil uji parsial (uji t) yang telah dilakukan adalah sebagai berikut.

Hasil Uji t (parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,112	2,345		,901	,375
	Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	,277	,079	,388	3,510	,002

Disiplin Kerja (X2)	,227	,086	,310	2,650	,013
Lingkungan kerja (X3)	,362	,087	,468	4,149	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Output SPSS versi 21

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan variabel lingkungan kerja adalah  $0,000 < 0,05$ , atau bisa dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,149 > 2,042$  ( $t_{tabel}$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Simultan

Dalam pengujian ini, selain melihat pengaruh variabel independen secara parsial juga dilakukan pengujian untuk menguji variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji simultan (Uji F) yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Uji F (simultan)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213,849	3	71,283	20,658	,000 <sup>b</sup>
	Residual	96,619	28	3,451		
	Total	310,469	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X3), Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.12 diperoleh nilai signifikan adalah  $0,000 < 0,05$  atau bisa dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $20,658 > 2,950$  ( $F_{tabel}$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat berdasarkan hasil perhitungan uji t pada tabel menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan variabel motivasi adalah  $0,002$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,510$ . Nilai tersebut lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , sehingga hipotesis  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi pegawai terhadap motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rahmayanti (2014), dalam penelitiannya membuktikan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t tabel didapat hasil secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig. sebesar  $0,013$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,650$ , sehingga hipotesis  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi pegawai terhadap disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Azwar (2015), dalam penelitiannya membuktikan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t tabel didapat hasil secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig. sebesar  $0,000$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,149$ , sehingga hipotesis  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Logahan & Naga (2012), dalam penelitiannya membuktikan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel diperoleh nilai signifikan Uji F sebesar  $0,000 < 0,05$  atau bisa dilihat dari nilai  $t_{hitung}$   $20,658 > 2,950$  ( $t_{tabel}$ ).  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar  $0,655$  yang berarti bahwa  $65,5\%$  keputusan pembelian dapat dijelaskan

oleh ketiga variabel independen yaitu motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Dari persentase yang tergolong tinggi tersebut, menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja pegawai, tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 34,5%.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semen kabupaten Kediri. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa, adanya pengaruh secara persial antara motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap lingkungan kerja Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri, Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Mangkunegara, A. P. (2017) *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN*. 14th edn. Edited by S. Sandiasih. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [2] NiKurniasari, R. (2018) 'Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta', *Widya Cipta*, 2(1), pp. 32–39.
- [3] Orocomna, C., Tumbel, T. M. and Asaloei, S. I. (2018) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Dharma Utama (Duta Paint) Kota Baru', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), pp. 66–72.
- [4] Pramularso, E. Y. (2017) 'Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan', *Widya Cipta*, 1(2), pp. 17, 173, 175. Available at: <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2220/1573>.
- [5] Pratiwi, D. *et al.* (2019) 'Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum Pada Pdam Tirtauli Pematangsiantar', *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), pp. 26–37. doi: 10.37403/maker.v5i1.105.
- [6] Sambali, N. P. (2015) 'Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah', *Jurnal Katalogis*, 3(8), pp. 157–166.