

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR DESA GEDANGSEWU KABUPATEN KEDIRI

Yulia Fitria¹, Dhiyan Septa Wihara², Edy Djoko Supajitno³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
yuliafitria808@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 09/06/2022

Tanggal Revisi : 05/07/2022

Tanggal Diterima : 09/07/2022

Abstract

This study aims to analyze the variables that affect the employee performance at Kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri, namely the variables is motivation, discipline, and work environment. In this study with a quantitative causality approach with a total of respondents as many as 30. The sampling method used is the saturated sampling method. The analysis technique used multiple linier regresion analysis, using IBM SPSS 23 version. The study obtained the results that the motivation, discipline, and work environment variables partially were able to have a significant effect on the employee performance variable at Kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri. Simultaneously the motivation, discipline, and work environment variables were able to have a significant effect on the employee performance variable at Kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri.

Keywords: Motivation, Discipline, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Pada penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri, yaitu variabel motivasi, kedisiplinan, serta lingkungan kerja. Dalam penelitian ini dengan pendekatan kausalitas kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 30. Metode untuk pengambilan sampel yang dipakai yaitu dengan metode sampling jenuh. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan IBM SPSS versi 23. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa, variabel motivasi, disiplin, serta lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan pada variabel kinerja karyawan pada Kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri. Secara simultan variabel motivasi, disiplin serta lingkungan kerja mampu berpengaruh signifikan pada variabel kinerja karyawan pada Kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Peran penting dari sumber daya manusia yang efektif dan efisien mampu menentukan suatu organisasi, yaitu faktor yang sangat menentukan dalam mencapai sebuah tujuan baik organisasi maupun instansi [1]. Peran serta kedudukan pemerintah desa beserta perangkatnya atau perangkat desa sangat penting dalam kelancaran penyelenggaraan pemerintahan, pembinaan pertahanan, pembinaan ketenteraman serta ketertiban, pembangunan, upaya dalam perlindungan masyarakat, penataan serta pengelolaan suatu wilayah [2]. Pemerintah desa melalui kinerja perangkat desa bertanggung jawab penuh pada kenyamanan serta kepuasan masyarakat untuk memperoleh pelayanan dari negara.

Kantor Desa Gedang Sewu Kabupaten Kediri memiliki strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan bekerja keras diharapkan pegawai akan termotivasi. Namun pada kenyataannya Kantor Desa Gedang Sewu Kabupaten Kediri memiliki beberapa kekurangan dalam perihal motivasi kerja, disiplin kerja, serta lingkungan kerja. Beberapa kekurangan tersebut bisa mengurangi jumlah pegawai dan mempersulit pencapaian tujuan organisasi untuk menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Dalam lingkungan kerja yang tidak dapat mendukung kinerja karena kurangnya peralatan, lambatnya pegawai masuk kantor membuat sulit untuk melihat tingkat kedisiplinan pegawai, dan rendahnya motivasi para pegawai menyebabkan pegawai tidak termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hasilnya belum maksimal untuk menunjang pekerjaannya.

Motivasi pegawai termasuk faktor yang bisa dilakukan dan instansi pemerintah guna mempertahankan dan mempertahankan bakatnya [3]. Karyawan membutuhkan dorongan untuk memancing kegembiraan dan antusiasme di tempat kerja. Motivasi untuk bekerja tergantung pada karyawan [4]. Hal ini penting agar karyawan termotivasi untuk bekerja agar dapat bekerja secara optimal bagi dirinya dan perusahaan [5]. Motivasi merupakan kemauan atau kesediaan untuk melaksanakan usaha secara maksimal guna mencapai tujuan perusahaan berdasarkan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. motivasi didefinisikan sebagai keinginan dari dalam diri individu, karena mereka didorong, didorong dan didorong agar melakukan kegiatannya dengan integritas dan sukacita, sehingga menghasilkan aktivitas atau kegiatan yang mereka lakukan mencapai hasil yang berkualitas baik [6]. Oleh karena itu dapat diambil simpulan bahwa motivasi bisa mempengaruhi kinerja pegawai perihal ini sesuai dengan penelitian yang terdahulu yaitu, variabel motivasi kerja berpengaruh pada variabel kinerja [7].

Faktor pendukung lainnya yang perlu dilakukan suatu organisasi maupun perusahaan agar mencapai kinerja yang optimal yaitu disiplin kerja dari setiap karyawan. Disiplin yaitu sebuah bentuk kepatuhan atau ketaatan pada norma serta aturan yang dibuat oleh suatu instansi maupun organisasi dengan secara tertulis maupun secara lisan [8]. Menurut [6] menyatakan, kedisiplinan adalah sebuah alat yang dipakai karyawan untuk memperbaiki perilakunya serta lebih sadar akan motivasinya untuk menaati seluruh peraturan di dalam instansi sesuai norma yang telah berlaku. Patuhi standar serta peraturan setempat. Sedangkan hasil riset, variabel kinerja karyawan mampu dipengaruhi variabel disiplin kerja [9]. Dalam perihal ini disiplin organisasi sangat penting, karena semakin disiplin seorang karyawan, semakin ia membawa kinerja terbaik bagi perusahaan.

Dari dua faktor tersebut, masih terdapat salah satu faktor yaitu lingkungan kerja yang perlu lebih diperhatikan, lingkungan kerja di mana karyawan menjalani kehidupan sehari-hari mereka. Lingkungan kerja tersebut didefinisikan sebagai area atau tempat di mana karyawan bisa bekerja di dalam instansi atau perusahaan. Lingkungan kerja berada di area pekerja serta mampu berpengaruh pada kinerja pegawai [10]. Lingkungan kerja mempunyai dampak langsung bagi karyawan. Semangat kerja atau kinerja pegawai dapat ditingkatkan oleh kualitas lingkungan kerja yang baik, begitu pula jika lingkungan kerja tidak nyaman atau menyenangkan bisa berpengaruh buruk dengan menurunnya kinerja para karyawan. Seluruh alat serta bahan yang kita dapati, lingkungan bekerja, cara kita dalam bekerja, serta pengaturan kerja sebagai individu ataupun kelompok menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berkualitas baik dapat mendorong produktivitas, yang pada gilirannya mempengaruhi peningkatan produktivitas pegawai. Berdasarkan penjelasan di atas, sama halnya dengan penelitian, secara signifikan kinerja karyawan dipengaruhi variabel lingkungan kerja [11].

Oleh sebab itu, riset ini dilakukan guna menguji secara empiris konsistensi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Riset ini dilakukan pada Kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri.

METODE

Analisis data dilakukan secara statistik karena riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Motivasi, disiplin, serta lingkungan kerja yang berhubungan dengan kinerja pegawai kantor di Desa Gedang Sewu Kabupaten Kediri merupakan variabel yang dipakai dalam riset ini. Metode riset ini menggunakan metode survei. Untuk pengambilan sampelnya dengan teknik acak, serta akuisisi data alat penelitian. Untuk menganalisis data yang dipakai adalah bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis bahwa variabel bebas mampu berpengaruh pada variabel terikat. Pada riset ini seluruh pegawai kantor desa Gedang Sewu adalah sebagai populasi, dengan jumlah keseluruhan 30 orang. Untuk pengumpulan data yang diperoleh yaitu menyebar kuesioner yang berisikan pertanyaan-pertanyaan, lalu responden cukup memilih jawaban dengan memberi centang (V), dari 1 sampai 5. Diukur dengan skala.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, kita dapat melihat nilai r -hitung pada semua elemen lebih besar daripada r -tabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh elemen pernyataan pada variabel tersebut dinyatakan valid. Di sisi lain, uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha dari variabel bebas (motivasi (X1), disiplin (X2), dan lingkungan kerja (X3)), serta variabel terikat (kinerja karyawan (Y))

menunjukkan hasil lebih dari 0,6, oleh karena itu dikatakan bisa diandalkan. Atau dengan kata lain, riset atau survei selesai, bisa digunakan untuk penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Deskripsi ini digunakan untuk mengetahui jenis kelamin pegawai pada Kantor Desa Gedang Sewu Kabupaten Kediri.

Tabel 1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	18	66,7%
2	Perempuan	12	33,3%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan dari jenis kelamin, karyawan dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari kuisioner laki-laki lebih dominan dibanding perempuan. Dari hasil pengolahan primer dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang dengan tingkat persentase 66,7% dan responden responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 dengan responden 33,3%.

Tabel 2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia(tahun)	Jumlah responden	prosentase
28-35	15	25%
36-40	10	25%
40-45	5	50%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan dari tingkat usia, karyawan dibagi menjadi tiga. Dapat di lihat di atas dari total 30 responden, sebagian besar responden berusia antara 28-35 tahun sebanyak 15 responden atau sebesar 25%. Responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 10 responden atau sebesar 25%. Responden 40-45 tahun sebanyak 5 responden atau sebesar 50%. Dari keseluruhan responden berjumlah 30 orang.

Tabel 3.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase
SMA	25	25%
S1	5	75%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2022

Dari tabel dapat diketahui jumlah responden yang berpendidikan SMA sebesar 25 responden dengan persentase 25% dan responden yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 5 responden dengan persentase 75%.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No	Butir	SS		S		KS		TS		STS		Total %
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	3	10,0	17	56,7	7	23,3	2	6,7	1	3,3	100%
2	X1.2	4	13,3	18	60,0	3	10,0	5	16,7	-	-	100%
3	X1.3	5	16,7	15	50,0	4	13,3	5	16,7	1	3,3	100%
4	X1.4	6	20,0	15	50,0	7	23,3	2	6,7	-	-	100%
5	X1.5	3	10,0	15	50,0	7	23,3	5	16,7	-	-	100%
6	X1.6	3	10,0	16	53,3	8	26,7	2	6,7	1	3,3	100%
7	X1.7	5	16,7	15	50,0	8	26,7	2	6,7	-	-	100%
8	X1.8	4	13,3	16	53,3	4	13,3	6	20,0	-	-	100%
9	X1.9	5	16,7	15	50,0	4	13,3	5	16,7	1	3,3	100%
10	X1.10	6	20,0	15	50,0	7	23,3	2	6,7	-	-	100%

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan terkait variabel motivasi kerja yaitu mayoritas tanggapan responden ada pada butir X1.2 yang berisi item pertanyaan tentang bahwa hasil prestasi kerja yang dihasilkan mendapatkan pujian dan apresiasi dari atasan. Dari hasil penyebaran kuesioner dapat diperoleh data sebanyak 18 dengan persentase 60,0% yang menyatakan responden dengan jawaban setuju (S). kesimpulannya adalah bahwa motivasi kerja pada Kantor Desa Gedang sewu Kabupaten Kediri sudah cukup baik.

Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

No	Butir	SS		S		KS		TS		STS		Total %
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	15	46,7	13	43,3	2	6,7	1	3,3	-	-	100%
2	X2.2	11	36,7	17	56,7	1	3,3	1	3,3	-	-	100%
3	X2.3	12	40,0	13	43,3	4	13,3	1	3,3	-	-	100%
4	X2.4	15	50,0	14	46,7	-	-	1	3,3	-	-	100%

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan terkait variabel disiplin kerja yaitu mayoritas tanggapan responden ada pada butir X2.2 yang berisi item pertanyaan tentang memanfaatkan waktu yang diberikan oleh perusahaan untuk mengejar target dengan tidak membuang-buang waktu sesuai standar perusahaan. Dari hasil penyebaran kuesioner dapat diperoleh data sebanyak 17 dengan persentase 56,7% yang menyatakan responden dengan jawaban setuju (S). Kesimpulannya adalah bahwa disiplin kerja pada Kantor Desa Gedang sewu Kabupaten Kediri sudah cukup baik.

Tabel 6.1 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

NO	Butir	SS		S		KS		TS		STS		Total %
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X3.1	5	16,7	14	46,7	7	23,3	3	10,0	1	3,3	100%
2	X3.2	6	20,0	16	53,3	3	10,0	5	16,7	-	-	100%
3	X3.3	5	16,7	14	46,7	4	13,3	6	20,0	1	3,3	100%
4	X3.4	6	20,0	13	43,3	9	30,0	2	6,7	-	-	100%
5	X3.5	2	6,7	17	56,7	7	23,3	4	13,3	-	-	100%
6	X3.6	2	6,7	18	60,0	8	26,7	1	3,3	1	3,3	100%
7	X3.7	6	20,0	15	50,0	6	20,0	3	10,0	-	-	100%
8	X3.8	5	16,7	15	50,0	3	10,0	6	20,0	1	3,3	100%
9	X3.9	5	16,7	14	46,7	4	13,3	6	20,0	1	3,3	100%
10	X3.10	6	20,0	13	43,3	9	30,0	2	6,7	-	-	100%

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan terkait variabel lingkungan kerja yaitu mayoritas tanggapan responden ada pada butir X3.6 yang berisi item pertanyaan tentang suara bising di tempat kerja akan mempengaruhi konsentrasi karyawan. Dari hasil penyebaran kuesioner dapat diperoleh data sebanyak 18

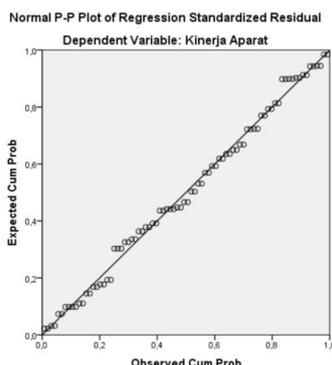
dengan persentase 60,0% yang menyatakan responden dengan jawaban setuju (S). Kesimpulannya adalah bahwa lingkungan kerja pada Kantor Desa Gedang sewu Kabupaten Kediri sudah cukup baik.

Analisis Kuantitatif

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut merupakan hasil pengujian normalitas dengan menggunakan model regresi dengan data terdistribusi normal atau mendekati normal:



Sumber : Output data IBM SPSS versi 23

Gambar tersebut menunjukkan data terdistribusi normal, karena angka ini menunjukkan bahwa asumsi dasar normalitas terpenuhi. Artinya, jika data menyebar secara diagonal serta menunjukkan pola yang terdistribusi normal, maka dari itu model regresi dapat dinyatakan telah sesuai atau memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Berikut ini merupakan hasil dari uji multikolinieritas:

Hasil Uji Multikolinieritas		
Coefficients ^a		
Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi	.773	2,027
Disiplin	.793	2,007
Lingkungan Kerja	.778	2,002

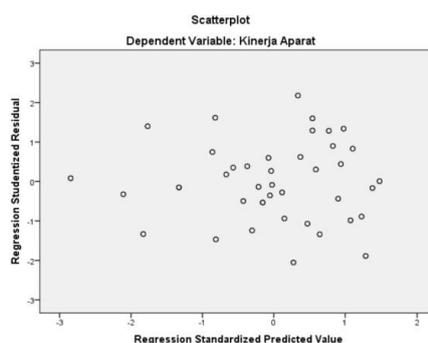
Sumber : Output IBM SPSS Statistik versi 23

Dari data tabel tersebut diketahui nilai VIF pada setiap variabel bebas lebih rendah dari 10 atau 10% yaitu variabel motivasi sebesar 2,027, disiplin sebesar 2,007, serta variabel lingkungan kerja sebesar 2,002. Oleh karena itu dapat dikatakan tidak ada multikolinieritas antar variabel dependen pada model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Pendekteksian ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan metode *Glepser Test* atau dengan melakukan regresi nilai *absolute residual* pada variabel terikat serta memperhatikan apakah terdapat pola tertentu dalam plot pencar di sekitar nilai x dan y.

Uji Heterokedastisitas



Sumber : Output data IBM SPSS versi 23

Titik-titik dalam scatter plot pada gambar tersebut terdistribusi secara acak dan tanpa membentuk pola yang khusus pada bagian atas maupun di bagian bawah 0 dalam sumbu Y, oleh sebab itu terlihat bahwa model regresi ini tidak terdapat varians yang tidak berseragam.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	6,245	4,191
Motivasi	.271	.360
Disiplin	.339	.268
Lingkungan Kerja	.334	.456

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Output data IBM SPSS 23

Berdasarkan data pada tabel di atas diketahui hasil pengujian bahwa persamaan regresi linier berganda terdapat konstanta sebesar 6,245 yang artinya semua variabel dependen yaitu motivasi, disiplin, serta lingkungan kerja, terbukti memiliki keterhubungan yang bersifat positif pada kinerja karyawan (variabel independen). Koefisien regresi sebesar 0,271 untuk variabel motivasi (X1), yaitu apabila pada setiap peningkatan 1 (satuan) pada variabel X1, maka motivasi kerja bisa berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 0,271, apabila variabel lainnya konstan. Koefisien regresi variabel disiplin (X2) adalah 0,339, dengan demikian terdapat tiap penambahan 1(satuan) pada variabel X2, maka disiplin dapat mempengaruhi sebanyak 0,339 pada kinerja karyawan, jika variabel lainnya tetap atau konstan. Selanjutnya variabel lingkungan kerja (X3) memiliki koefisien regresi sebanyak 0,334, apabila X3 mengalami kenaikan 1 (satuan) maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebanyak 0,334 apabila variabel yang lain konstan.

Koefisien Determinasi

Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.849 ^a	.762	.746

a. Predictors : (Constant), Lingkungan kerja, Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: IBM SPSS versi 23

Nilai *adjusted R square* pada tabel tersebut diketahui sebesar 0,746, maka dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel dependen mampu menjelaskan dengan persentase sebesar 74,6% pada variabel independen, serta sisanya terdapat variabel lainnya yang tidak ikut diteliti pada penelitian ini sebesar 25,4%.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial

Selanjutnya hasil pengujian parsial (Uji-t), lalu hasil nilainya akan dibandingkan dengan taraf signifikan 0,05.

**Hasil Uji-t (Parsial)
Coefficients^a**

Model	t	sig
1 (Constant)	5,786	,000
Motivasi	3,192	,004
Disiplin	4,234	,017
Lingkungan Kerja	3,613	,005

a. dependen variabel: Kinerja karyawan

Sumber : Output Data IBM SPSS versi 23

Dari data tabel tersebut diketahui nilai sig. pada variabel motivasi, disiplin maupun lingkungan kerja dengan keseluruhan kurang dari nilai 0,05. Dinyatakan H_0 ditolak serta H_a dapat diterima, maka dari itu secara parsial semua variabel dependen (motivasi, disiplin, lingkungan kerja) dengan signifikan mempengaruhi variabel independen yaitu kinerja karyawan.

Uji-F (Simultan)

Hasil nilai pengujian simultan (Uji-F) akan dibandingkan dengan taraf signifikan 0,05, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA**

Model	F	Sig.
1 Regresi	31.572	.000 ^b
Residual		
Total		

a. Predictors : (constant), Lingkungan kerja, disiplin, motivasi

b. Dependent variable: kinerja karyawan.

Sumber : Output data SPSS versi 23

Diketahui nilai signifikan berdasarkan tabel tersebut adalah 0,000 lebih rendah dari 0,05. Dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak serta H_a dapat diterima atau secara bersama-sama (simultan) seluruh variabel bebas (motivasi, disiplin, lingkungan kerja) mampu berpengaruh secara signifikan pada variabel kinerja karyawan (variabel terikat).

Pembahasan

Atas dasar temuan serta hasil uji dengan regresi linier berganda, telah terbukti secara signifikan terdapat pengaruh dari motivasi kerja pada kinerja karyawan. Dari perhitungan diperoleh hasil t hitung 3,192, dengan nilai signifikan 0,004. Lalu diperoleh t-tabel sebesar 2,045, berarti hasil nilai t hitung > t tabel dengan nilai signifikan 0,004 < 0,05. Atau H_0 ditolak serta H_1 diterima. Hal itu menunjukkan karyawan terus mengalami peningkatan kesadaran mereka pada motivasi kerjanya. Hasil ini mendukung penelitian yang membuktikan dalam penelitiannya, bahwa kinerja karyawan mampu dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja [12].

Atas dasar temuan serta hasil uji dengan regresi linier berganda, terbukti memberikan pengaruh yang signifikan pada disiplin kerja dan kinerja karyawan. Perhitungan yang dilakukan ditemukan nilai t-hitung 4,234 > t tabel 2,045 serta nilai signifikan 0,017 yang artinya lebih rendah dari 0,05. Atau dinyatakan H_0 ditolak serta H_1 diterima. Perihal ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai kesadaran dalam disiplin kerja yang meningkat.

Temuan tersebut mendukung riset dengan hasil bahwa secara signifikan disiplin kerja mampu berpengaruh pada kinerja karyawan [13].

Hasil pengujian pada penelitian ini dengan regresi linier berganda menunjukkan perolehan nilai t hitung pada lingkungan kerja sebanyak $3,613 > t$ tabel $2,045$, serta nilai signifikan pada angka $0,005 < 0,05$, Atau dinyatakan H_0 ditolak serta H_1 diterima. Hal tersebut dapat diketahui bahwa karyawan lebih sadar akan lingkungan kerja mereka. Hasil tersebut mendukung riset, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan [14].

Selanjutnya berdasarkan pengujian secara simultan (Uji-F) ditemukan hasil f hitung $31,572$ serta f tabel $2,960$ dengan angka signifikan $0,000$, yang berarti F hitung $> F$ tabel dan $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak serta H_a diterima. Dari sini sekaligus bisa disimpulkan, motivasi kerja, disiplin kerja serta lingkungan kerja mampu mempengaruhi secara signifikan pada kinerja karyawan. Koefisien determinasi diperoleh hasil (*adjusted R square*) yaitu $0,746$, artinya variabel bebas (motivasi, disiplin, serta lingkungan kerja) mampu menjelaskan persentase yang tinggi dari variabel dependen (kinerja karyawan) yaitu sebesar $74,6\%$. Perihal itu terbukti bahwa terdapat variabel lainnya yang tidak ikut diteliti yang mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar $25,4\%$.

KESIMPULAN

Dari penelitian serta analisis data, dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja mampu mempengaruhi dengan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri. Disiplin kerja dapat berdampak secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri. Lingkungan kerja juga mampu memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri. Sementara itu, motivasi, disiplin, serta lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan secara simultan pada kinerja pegawai di Kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Subagyo, Purnomo H. Manajemen UMKM. 1st ed. Bandung: Media Sains Indonesia, Bandung; 2022.
- [2] Hardianingtyas E, Suprajitno ED, Purnomo H. Analisis Kualitas Pelayanan Publik, Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Kerja Sebagai Determinan Kepuasan Masyarakat Desa Ngulungkulon Trenggalek. Semin. Nas. Manajemen, Ekon. dan Akuntansi 2021;6:1–14. Kediri: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri.
- [3] Ananda RRA, Purnomo H, Soejoko DKH. Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Kertosono Nganjuk. Semin. Nas. Manajemen, Ekon. Akunt. 2021;6:317–24. Kediri: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri.
- [4] Wahyuni1 T, Purnomo H, Subagyo. Motivasi Sebagai Mediasi Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT Bahasakuingsgris. Manajemen 2022;12:27–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/jm.v12i1.4386>.
- [5] Soejoko DKH, Purnomo H, Bhirawa SWS, Tohari A. Permodelan Regresi Pada Produktivitas Kerja Karyawan Usaha Furniture Berdasarkan Pengawasan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja. Semin. Nas. Manajemen, Ekon. dan Akuntansi 2020;5:174–82. Kediri: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, UNPGR1.
- [6] Larasati S. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Deepublish; 2018.
- [7] Rachmad DPS. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Limbangan Kabupaten. 2019.
- [8] Soejoko DKH, Purnomo H, Samari. Analisis Jalur Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pada Perilaku Warga Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. J E-Bis 2021;5:462–77. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i2.518>.
- [9] Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2007.
- [10] Afandi. manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publising; 2018.
- [11] Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju; 2017.
- [12] Lutfi MT, Wihara DS. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. Semin Nas Manajemen, Ekon Dan Akuntansi Fak Ekon Dan Bisnis UNP Kediri.

- [13] Arofah R, Pramusinto H. Economic Education Analysis Journal Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang. EEAJ 2015;4:134–40.
- [14] Syahida N, Nanik Suryani. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. Econ Educ Anal J. 2018;2:610–23.