

ANALISIS DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BERBASIS WFH DI KANTAH KABUPATEN NGANJUK

Liana Dian Putri¹, Poniran Yudho Leksono²

^{1),2)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
liyanadnp16@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 10/06/2022

Tanggal Revisi : 16/07/2022

Tanggal Diterima : 16/07/2022

Abstract

The purpose of this study was to analyze the significant and partial effect of work discipline, work motivation and work environment on the performance of the employees of the Land Office of Nganjuk Regency during Work From Home. The type of research used is quantitative, using a questionnaire as the main data collection. The sample in this study as many as 40 respondents were taken from employees of the Land Office of Nganjuk Regency using Non-Probabilistic Sampling. The analysis of this research uses the SPSS IBM 23 program. The data analysis technique of this research is the classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t test, and F test. The results of this test show that the variables of work discipline, work motivation and work environment have a significant effect on employee performance partially. Simultaneously work discipline, work motivation, and work environment have a significant effect on employee performance.

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

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh secara signifikan dan parsial disiplin Kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk selama *Work From Home*. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data pokok. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden diambil dari pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk dengan menggunakan Non-probabiliiy Sampling. Analisis penelitian ini menggunakan program SPSS IBM 23. Teknik analisis data penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi merupakan arti dari sumber daya manusia. Kemudian pula sumber daya manusia menjadikan banuan bagi organisasi atau juga perusahaan untuk tetap bertahan pada era globalisasi. Dengan kata lain jika kinerja karyawan baik maka dengan memungkinkan yang besar kinerja pada organisasi atau perusahaan tersebut juga baik. Oleh sebab itu faktor dari sumber daya manusia harus benar-benar diperhatikan. Tuntutan perusahaan mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin didorong sesuai dengan gerakan lingkungan yang selalu berubah-ubah.

Selain itu hal yang penting yang terdapat pada pengelolaan sumber daya manusia yaitu tentang kinerja pegawai. Kinerja pegawai yaitu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam pelaksanaan tugas utama serta berfungsi sebagai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai tersebut [1]. Supaya kinerja pegawai selalu tetap maka setidaknya organisasi atau perusahaan selalu diperhatikan adanya disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Suatu keharusan di instansi atau kantor tempat melakukan bekerja wajib juga untuk memperhatikan kedisiplinan kerja para pegawai agar kinerja lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sewenang-

wenang melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja ini dapat diartikan juga sebagai disiplin kerja. Dan ditempat penelitian pada Kantor Pertanahan Kabupaen Nganjuk ini disiplin kerja yang dilakukan pegawai berpengaruh terhadap menyelesaikan pekerjaan, hal ini disebabkan kurangnya kedisiplinan kerja dalam ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Disiplin kerja adalah suatu sikap pekerjaan positif yang dilakukan oleh individu seperti menghormati, menghargai, menaati peraturan yang berlaku di organisasi, tertulis dan tidak tertulis, serta menyadari dan melaksanakan segala dampak yang dicapai [2]. Pada pegawai sangat membutuhkan disiplin kerja, karena apa yang menjadi wujud organisasi akan sekali dicapai bila tidak terdapatnya disiplin kerja.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pada pegawai. Motivasi kerja dapat diartikan juga sebagai pendorong di dalam diri seseorang untuk memiliki perilaku dan bekerja dengan ulet berbanding dengan pekerjaan dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Sedangkan ditempat penelitian saya pada Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk terdapat penurunan semangat kerja dalam menjalin hubungan sesama antara pegawai atau dengan atasan serta memiliki kesempatan untuk pegawai saling memotivasi dengan sesama pegawai tersebut. Motivasi kerja merupakan serangkaian perilaku serta nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang khusus sesuai menggunakan tujuan individu [3]. Sebab itu seorang pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan menumbuhkan kinerja yang tinggi juga.

Selain disiplin kerja dan motivasi kerja, lingkungan kerja tidak kalah penting. Dengan memperhatikan lingkungan kerja, cakupan suasana kerja dengan hubungan rekan kerja serta fasilitas kerja agar kinerja pegawai akan lebih optimal pada masa pandemi. Sedangkan ditempat penelitian ini lingkungan kerja yang sangat berbeda dengan penerangan ditempat kerja, pemakaian AC dan keamanan ditempat kerja selama sistem *WFH* mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Untuk mendapatkan lingkungan kerja yang baik dapat didukung dengan pelaksanaan pekerjaan sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai [4]. Dengan lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan produktifitas kinerja pegawai, sehingga akan termotivasi untuk bekerja.

Munculnya informasi tentang virus Covid-19 di akhir 2019 pertama kali pada Wuhan, China, mengakibatkan keramaian pada seluruh bagian dunia. Seiring berjalannya waktu, para pemerintah Indonesia pun mengajak warga untuk mematuhi protokol sesuai regulasi berasal dari *WHO*, di antaranya menggunakan masker, mencuci tangan, serta menjaga jarak minimal 1 meter. Selain itu, alternatif buat meminimalisir adanya penyebaran Covid-19 yaitu melalui pengurangan kegiatan di luar rumah. Hingga pada akhirnya dikeluarkan regulasi oleh pemerintah tentang PSBB. Diterapkannya PSBB menjadikan segala aktivitas dilakukan di rumah. Salah satu kantor yang beroperasi menggunakan sistem *WFH* yaitu Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk. Dengan membentuk kebiasaan baru bagi pegawai dan butuh waktu untuk menyesuaikan diri menggunakan kebiasaan tersebut. Ketika menerapkan sistem *WFH*, jelas bahwa karyawan Kantor Pertanahan membuat banyak perubahan, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang mereka hadapi. Tentu saja, menerapkan sistem kerja baru akan membutuhkan penyesuaian. Dilihat dari faktor yang telah disebutkan maka penulis terdorong mengambil judul penelitian "Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Berbasis *WFH* Pada Masa Pandemi di Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk".

Berdasarkan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk selama *Work From Home*. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk selama *Work From Home*. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk selama *Work From Home*. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk selama *Work From Home*.

METODE

Pada penelitian yang dilakukan di Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk menggunakan pendekatan kuantitatif, metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berdasarkan positifisme bertujuan untuk menggambarkan serta menguji hipotesis yang dibuat peneliti tersebut. Dalam penelitian kuantitatif banyak yang memuat angka-angka mulai dari pengumpulan, pengolahan, serta hasil yang mendominasi dengan angka.

Penelitian yang digunakan teknik penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui beberapa spekulasi mengenai terdapat atau tidaknya hubungan yang relevan antar dua variabel atau lebih variabel penelitian.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dengan demikian pengertian tersebut populasi penelitian ini mengambil populasi setengah dari seluruh pegawai sebanyak 40 dari 90 pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk yang dipekerjakan di rumah.

Untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Dan dengan menggunakan pendekatan *accidental* teknik penelitian sampel secara kebetulan, yang bermaksud penelitian menentukan sampel yang diambil dianggap sesuai dengan syarat karakteristik sampel yang ditentukan.

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk yang dalam penelitian ini diambil sebanyak 40 orang dengan karakteristik sebagai berikut:

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (100%)
Laki-Laki	15	37,5%
Perempuan	25	62,5%
Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2022

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Usia

Usia	Jumlah	Presentase (100%)
20-30 tahun	32	80%
30 – 40 tahun	8	20%
Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2022

Analisis yang dipergunakan pada penelitian ini menentukan hasil teknik uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, yang terdiri dari (uji normalitas, uji multikolinieritas dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji F.

Uji Validitas

Instrumen yang valid dapat diartikan dari alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data mengukur berarti itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Kuesioner	Sig	Kesimpulan
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,000	Valid
	2	0,000	Valid
	3	0,000	Valid
	4	0,000	Valid
	5	0,000	Valid
	6	0,000	Valid
	7	0,000	Valid
	8	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X ₁)	1	0,000	Valid
	2	0,000	Valid
	3	0,000	Valid
	4	0,000	Valid
	5	0,000	Valid
	6	0,000	Valid
	7	0,000	Valid
	8	0,000	Valid
	9	0,000	Valid
	10	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	1	0,000	Valid
	2	0,000	Valid
	3	0,000	Valid
	4	0,000	Valid
	5	0,000	Valid
	6	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	1	0,000	Valid
	2	0,000	Valid
	3	0,000	Valid
	4	0,003	Valid
	5	0,000	Valid
	6	0,000	Valid
	7	0,000	Valid
	8	0,006	Valid
	9	0,009	Valid
	10	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2022

Dari tabel 3 dapat diketahui tabel diatas bahwa nilai r hitung dari semua item lebih besar dari r tabel. Hal ini dapat ditunjukkan dari keseluruhan item pernyataan dalam variabel sudah valid.

Uji Reliabilitas

Realibilitas ini bermaksud untuk memastikan bahwa instrumen mempunyai konsistensi sebagai alat ukur sehingga tingkat handalannya dapat menghasilkan hasil yang konsisten.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,899	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,738	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,770	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,792	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2022

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4 di atas, didapatkan nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel disiplin kerja adalah 0,899, motivasi kerja adalah 0,738, lingkungan kerja adalah 0,770, dan kinerja pegawai adalah 0,792. Sehingga dapat dinyatakan bahwa pernyataan untuk seluruh item pertanyaan dapat dikatakan reliabel (baik) sebab nilai *Cronbach Alpha* sudah diatas 0.60.

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki maksud untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen (terikat), variabel independen (bebas) atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data berdistribusi normal, dengan mendeteksi dan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diaogonal grafik.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dipergunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi dapa dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi antara variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) dari gejala multikolinieritas. Untuk mengetahui adanya atau tidaknya gejala multikolinieritas dengan melihat besaran nilai *Tolerance*. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yaitu adalah nilai $VIF < 10,00$ dan nilai *Tolerance* $> 0,10$.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian uji Heeroskedastisitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regersi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan dari yang lain atau melihat penyebaran data. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan oleh peneliti bermaksudkan untuk meramalkan tentang bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen (kriterium), jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator di manipulasi dinaik turunkan nilainya. Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dapat menerangkan variasi dari variabel yang independen (bebas). Nilai yang dipakai adalah seberapa besar nol hingga satu. Jika nilai R^2 yang kecil, dapat diartikan kemampuan dari variasi variabel independen (bebas) dalam menjalankan semua variasi variabel tersebut sangatlah terbatas.

Uji t (Parsial)

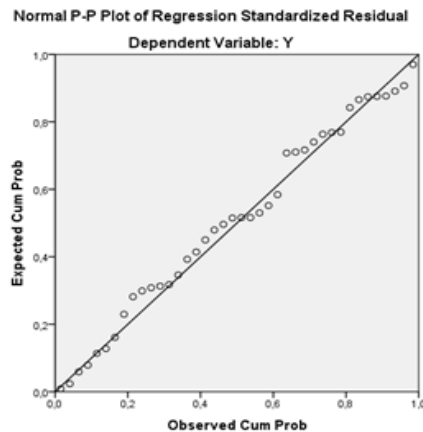
Uji ini digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dan dari variabel independen.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan dengan bertujuan untuk menunjukkan seluruh variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti, 2022

Dari grafik uji normalitas diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat titik-titik yang menyebar sekitar garis diagonal, serta penyebarannya telah mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian bahwa model regresi ini layak untuk dipakai karena telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

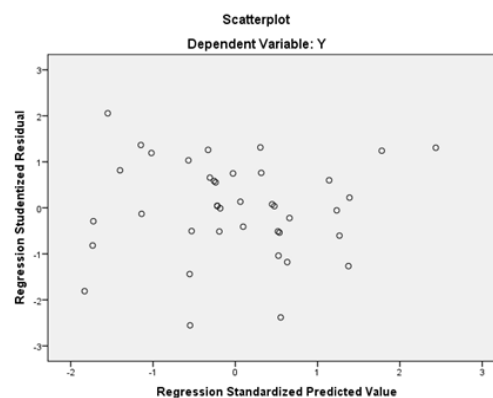
Tabel 5 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	,554	1.804
Motivasi Kerja	,612	1.634
Lingkungan Kerja	,623	1.606

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2022

Hal ini dapat dilihat dari tabel 5 di atas bahwa variabel Disiplin Kerja sebesar 1.804, variabel Motivasi Kerja sebesar 1.634 serta Lingkungan Kerja sebesar 1.606 dari tiga nilai variabel memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dalam model regresi ini tidak terjadi multikolonieritas antar variabel dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti, 2022

Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak diatas maupun dibawah garis 0 yang terdapat pada sumbu Y. Dengan demikian bahwa model regresi ini layak dipakai karena tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3,456	3,202	
	Disiplin Kerja	,191	,088	,278
	Motivasi Kerja	,530	,147	,438
	Lingkungan Kerja	,203	,095	,257

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2022

$$Y = 3.456 + 0,191 X_1 + 0,530 X_2 + 0,203 X_3 + e$$

1. Konstanta = 3,456

Nilai tersebut menghasilkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) bernilai 0, dengan demikian nilai Kinerja Pegawai (Y) yaitu 3,456.

2. Koefisien $X_1 = 0,191$

Variabel X_1 Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif terdapat Y (Kinerja Pegawai) dengan koefisien regresi sebesar 0,191 dengan arti jika terjadi peningkatan variabel X_1 (Disiplin Kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (Kinerja Pegawai) akan naik sebesar 0,191 satuan dengan asumsi variabel X_2 (Motivasi Kerja) dan X_3 (Lingkungan Kerja) tetap atau konstan.

3. Koefisien $X_2 = 0,530$

Variabel X_2 Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif terdapat Y (Kinerja Pegawai) dengan koefisien regresi sebesar 0,530 dengan arti jika terjadi peningkatan variabel X_2 (Motivasi Kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (Kinerja Pegawai) akan naik sebesar 0,530 satuan dengan asumsi variabel X_1 (Disiplin Kerja) dan X_3 (Lingkungan Kerja) tetap atau konstan.

4. Koefisien $X_3 = 0,203$

Variabel X_3 Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif terdapat Y (Kinerja Pegawai) dengan koefisien regresi sebesar 0,203 dengan arti jika terjadi peningkatan variabel X_3 (Lingkungan Kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (Kinerja Pegawai) akan naik sebesar 0,203 satuan dengan asumsi variabel X_1 (Disiplin Kerja) dan X_2 (Motivasi Kerja) tetap atau konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.589	.555	1.907

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah Peneliti, 2022

Dapat diketahui nilai uji Koefisien Determinasi R^2 sebesar 0,555 yang berarti 55,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) memberi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 44,5%.

Uji t (Parsial)

Tabel 8 Hasil Uji t (parsial)

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1,079	,288
Disiplin Kerja	2,180	,036
Motivasi Kerja	3,606	,001
Lingkungan Kerja	2,131	,040

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2022

Dapat disimpulkan tabel di atas bahwa:

1. Variabel disiplin kerja (X_1) memperoleh nilai signifikan sebesar 0,036 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,028 yang berarti t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan nilai signifikan sebesar $0,036 < 0,05$ yang artinya H_0 diolak dan H_a diterima. Dengan demikian variabel disiplin kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Variabel motivasi kerja (X_2) memperoleh nilai signifikan sebesar 0,001 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,028 yang berarti t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya H_0 diolak dan H_a diterima. Dengan demikian variabel motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Variabel lingkungan kerja (X_3) memperoleh nilai signifikan sebesar 0,040 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,028 yang berarti t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan nilai signifikan sebesar $0,040 < 0,05$ yang artinya H_0 diolak dan H_a diterima. Dengan demikian variabel Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 9 Hasil Uji F

Model	F	Sig.
1 Regression	24,916	,000 ^a
Residual		
Total		

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2022

Di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 24,916 hal ini akan dibandingkan dengan F_{tabel} . Cara menentukan F_{tabel} yaitu $k ; (n-k) = 3 ; (40-3) = 3;37$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) kemudian hasil F_{tabel} diperoleh sebesar 2,860.

Jadi kesimpulannya, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $24,916 > 2,860$ maka dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara simultan atau signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berbasis *WFH* pada masa pandemi di Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk. Dari masalah penelitian rumusan yang diajukan, dengan demikian analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan.

Ada pengaruh secara parsial yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja yang diberikan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk selama *WFH*.

Ada pengaruh secara parsial yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk. Hal ini berarti semakin baik Motivasi Kerja yang diberikan dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk selama *WFH*.

Ada pengaruh secara parsial yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk. Hal ini berarti semakin baik Lingkungan Kerja yang diberikan dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk selama *WFH*.

Ada pengaruh secara simultan yang signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan, motivasi kerja yang diterapkan dan lingkungan kerja yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk selama *WFH*.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Mangkunegara AP. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya; 2011.
- [2] Ardana IK, Mujjati WN, Utama IWM. Manajemen Sumber Daya Manusia. Denpasar: Graha Ilmu; 2011.
- [3] Rivai V. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Murai Kencana; 2005.
- [4] Umar H. Sumber Manusia dalam Organisasi. Jakarta: SUN; 2004.