

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DESA
PUTREN KABUPATEN NGANJUK**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M)
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

SHANTIKA NURIANNA MILLENIA

NPM: 18.1.02.02.0268

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi oleh:

SIHANTIKA NURIANNA MILLENIA

Judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DESA
PUTREN KABUPATEN NGANJUK**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 5 Juli 2022

Pembimbing I



Ismayantika Dyan P. M.B.A
NIDN. 0706108902

Pembimbing II



Dyah Ayu Paramitha, M.Ak
NIDN. 0728068702

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi oleh :

Shantika Nurianna Millenia

NPM : 18.1.02.02.0268

Judul :

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DESA
PUTREN KABUPATEN NGANJUK**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Progam Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal : 21 Juli 2022

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Ismayantika Dyah Puspasari, M.B.A
2. Penguji I : Edy Djoko, S.E, M.Pd, M.M
3. Penguji II : Dyah Ayu Paramitha, M.Ak



Mengetahui,
Dekan FEB



Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Shantika Nurianna Millenia
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. lahir: Nganjuk/ 12 Januari 2000
NPM : 18.1.02.02.0268
Fak/Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis/ S1 Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 5 Juli 2022

Yang Menyatakan



Shantika N.M.
SHANTIKA N.M.
NPM: 18.1.02.02.0268

MOTTO

Jangan menyerah walaupun hidup itu sulit

sebisa mungkin kita harus bertahan walau kadang merasa terpaksa

nikmati saja kehidupan yang penuh dengan fana ini

(Shantika Nurianna Millenia)

PERSEMBAHAN

Pertama-tama sujud syukur saya ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dalam penyusunan skripsi ini . Dengan ini saya persembahkan untuk :

**SELURUH KELUARGA BESAR SAYA TERCINTA
DIMAS HAFID ARDIANSYAH SEKELUARGA
DAN SEMUA TEMAN-TEMAN SAYA YANG PALING SAYA CINTAI
DAN SAYANGI**

Terimakasih atas support, motivasi, do'anya yang berharga untukku membuatku semangat sehingga saya bisa mengerjakan skripsi hingga akhir dengan lancar dan tidak kurang suatu apapun

ABSTRAK

Shantika Nurianna Millenia: Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2022.

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

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa kinerja seorang pegawai berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi. Rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh masalah motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja di dalam suatu perkantoran. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk. Penelitian ini menggunakan pendekatan data kuantitatif dengan metode kausalitas. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh yang dimana menggunakan seluruh karyawan yang ada pada Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk yang berjumlah 30 orang sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah uji deskripsi data, uji asumsi klasik dan uji analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk. (2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk. (3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk. (4) Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri. Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Si., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Bapak Dr. Subagyo, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan semangat kepada mahasiswa.
3. Ibu Restin Meilina, M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri
4. Ibu Ismayantika Dyah P, M.B.A selaku Pembimbing 1 dan Ibu Dyah Ayu Paramitha, M.Ak selaku Pembimbing 2 yang telah memberikan saran, arahan dan semangat untuk peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Sukarna, S.H. selaku penanggungjawab Kepala Desa Putren yang telah mengizinkan untuk melakukan kegiatan penelitian.
6. Seluruh pegawai dan staf Kantor Desa Putren Kecamatan Nganjuk yang telah membantu pelaksanaan kegiatan penelitian.
7. Kedua Orang Tua dan keluarga yang selalu mendoakan dan mendukung dalam bentuk moral dan material.
8. Semua teman-teman seperjuangan yang telah memberikan dukungan, doa, ide, saran maupun pendapat yang sangat berguna bagi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan tegur sapa, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan. Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 5 Juli 2022

SHANTIKA N.M.
NPM: 18.1.02.02.0268

DAFTAR ISI

| | halaman |
|---|---------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN..... | iv |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | v |
| ABSTRAK..... | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiv |
| | |
| BAB I : PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 6 |
| C. Pembatasan Masalah..... | 6 |
| D. Rumusan Masalah..... | 6 |
| E. Tujuan Penelitian..... | 7 |
| F. Kegunaan penelitian..... | 7 |
| | |
| BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS | |
| A. Kajian Teori..... | 9 |
| 1. Kinerja Karyawan..... | 9 |
| 2. Motivasi Kerja..... | 12 |
| 3. Disiplin Kerja..... | 16 |
| 4. Lingkungan Kerja..... | 18 |
| B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu..... | 20 |
| C. Kerangka Berpikir..... | 22 |
| D. Kerangka Konseptual..... | 25 |

| | |
|-------------------|----|
| E. Hipotesis..... | 26 |
|-------------------|----|

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Variabel Penelitian..... | 29 |
| 1. Identifikasi Variabel Penelitian..... | 29 |
| 2. Definisi operasional variabel..... | 30 |
| B. Pendekatan dan Teknik Penelitian..... | 31 |
| 1. Pendekatan Penelitian..... | 31 |
| 2. Teknik Penelitian..... | 31 |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 31 |
| 1. Tempat..... | 31 |
| 2. Waktu..... | 31 |
| D. Populasi dan Sampel..... | 31 |
| 1. Populasi..... | 31 |
| 2. Sampel..... | 32 |
| E. Instrumen Penelitian..... | 32 |
| 1. Pengembangan Instrumen..... | 32 |
| 2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen..... | 34 |
| F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data..... | 37 |
| 1. Sumber Data..... | 37 |
| 2. Teknik Pengumpulan Data..... | 37 |
| G. Teknik Analisis Data..... | 38 |
| 1. Deskripsi Data..... | 39 |
| 2. Uji Asumsi Klasik..... | 39 |
| 3. Analisis Regresi Linier Berganda..... | 41 |
| 4. Uji Hipotesis..... | 42 |
| 5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 43 |

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| A. Gambaran Umum Subjek Penelitian..... | 44 |
| 1. Sejarah Umum Kantor Desa Putren..... | 44 |
| 2. Visi, Misi dan Motto Kantor Desa Putren..... | 45 |

| | |
|--|----|
| 3. Struktur Organisasi Kantor Desa Putren..... | 47 |
| 4. Tugas Perangkat Kantor Desa Putren..... | 48 |
| 5. Karakteristik Responden..... | 51 |
| B. Deskripsi Data Variabel..... | 52 |
| 1. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja..... | 52 |
| 2. Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja..... | 54 |
| 3. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja..... | 56 |
| 4. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan..... | 58 |
| C. Analisis Data..... | 60 |
| 1. Uji Instrumen Data..... | 60 |
| 2. Uji Asumsi Klasik..... | 61 |
| 3. Analisis Regresi Linier Berganda..... | 63 |
| 4. Uji Hipotesis..... | 65 |
| 5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 66 |
| D. Pengujian Hipotesis..... | 67 |
| E. Pembahasan..... | 68 |
| | |
| BAB V : SIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Simpulan..... | 72 |
| B. Saran..... | 72 |
| 1. Bagi Tempat Penelitian..... | 72 |
| 2. Bagi Peneliti Selanjutnya..... | 73 |
| | |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 74 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN..... | 76 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | halaman |
|--|---------|
| 2.1 : Penelitian Terdahulu..... | 20 |
| 3.1 : Definisi Operasional Variabel..... | 30 |
| 3.2 : Kisi-Kisi Pernyataan Angket..... | 33 |
| 3.3 : Skor Skala Likert..... | 34 |
| 3.4 : Hasil Uji Validitas Pra Survei..... | 35 |
| 3.5 : Hasil Uji Reliabilitas Pra Survei..... | 36 |
| 4.1 : Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 51 |
| 4.2 : Deskripsi Responden Berdasarkan Usia..... | 51 |
| 4.3 : Deskripsi Jawaban Responden Motivasi Kerja..... | 52 |
| 4.4 : Deskriptif Statistik Variabel Motivasi Kerja..... | 53 |
| 4.5 : Deskripsi Jawaban Responden Disiplin Kerja..... | 54 |
| 4.6 : Deskriptif Statistik Variabel Disiplin Kerja..... | 55 |
| 4.7 : Deskripsi Jawaban Responden Lingkungan Kerja..... | 56 |
| 4.8 : Deskriptif Statistik Variabel Lingkungan Kerja..... | 57 |
| 4.9 : Deskripsi Jawaban Responden Kinerja Karyawan..... | 58 |
| 4.10 : Deskriptif Statistik Variabel Kinerja Karyawan..... | 59 |
| 4.11 : Uji Validitas..... | 60 |
| 4.12 : Uji Reliabilitas..... | 61 |
| 4.13 : Uji Normalitas..... | 61 |
| 4.14 : Uji Multikolinearitas..... | 62 |
| 4.15 : Uji Autokolerasi..... | 63 |
| 4.16 : Uji Analisis Regresi Linier Berganda..... | 63 |
| 4.17 : Hasil Uji t..... | 65 |
| 4.18 : Hasil Uji F..... | 66 |
| 4.19 : Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 66 |
| 4.20 : Pengujian Hipotesis..... | 67 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | halaman |
|---|---------|
| 2.1 : Kerangka Konseptual..... | 26 |
| 4.1 : Struktur Organisasi Kantor Desa Putren..... | 47 |
| 4.2 : Uji Heterokedastisitas..... | 62 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | halaman |
|-----------------------------------|---------|
| 1 : Kuesioner Penelitian..... | 77 |
| 2 : Tabulasi Hasil Kuesioner..... | 81 |
| 3 : <i>Output</i> SPSS..... | 85 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu peranan yang penting dalam mencapai tujuan. Kunci kesuksesan suatu instansi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana. Akan tetapi adalah faktor manusia karena manusia merupakan faktor yang paling utama. Sumber daya manusia memegang peran penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan kantor desa meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja lebih banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Oleh karena itu, kantor desa harus memiliki sumber daya yang memiliki keterampilan dan keteladanan dalam bekerja. Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dalam kantor desa, karena SDM yang mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki oleh kantor desa. Pencapaian tujuan kantor desa juga ditentukan oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki.

Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016:172). Fahmi (2017:188) mengungkapkan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja seorang pegawai berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi organisasi memberi

sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi. Rendahnya kinerja pegawai dalam suatu kantor desa dapat menyebabkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh masalah motivasi di dalam suatu kantor desa (Adely, 2017).

Menurut (Hasibuan, 2018) motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu untuk mengerjakan tugas yang diemban. Pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena adanya dorongan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi serta sebagai proses aktualisasi diri pegawai yang dibuktikan lewat kemampuan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang dibebankan. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Pegawai memiliki keinginan yang kuat yang muncul akibat adanya dorongan dari dalam diri terlibat serta berpartisipasi dalam Instansi dengan memberikan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai akan terus mendedikasikan diri lewat tugas dan pekerjaan dengan secara sukarela karena kenyamanan serta rasa senang yang didasari motivasi yang kuat. Indikator lain yang perlu dipertimbangkan adalah kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Disiplin pegawai sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai tanpa adanya disiplin

kerja, peraturan atau ketetapan yang ada pada organisasi atau instansi itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Disiplin pegawai akan mempercepat tujuan suatu instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaiannya. Disiplin seorang pegawai tidak dilihat dari absensi, tetapi juga dapat dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman dari keteladanan dari lingkungannya. Pihak manajemen sedapat mungkin memperhatikan lingkungan tempat bekerja, karena dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses kantor desa untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap kantor desa harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan (Sihaloho & Siregar, 2019). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya jika di suatu kantor desa terjadi ketidaksesuaian antara karyawan yang satu dengan yang lain, maka hubungan antar karyawan akan menjadi buruk dan akan mengganggu proses

sosialisasi dalam bekerja. Selain itu jika sifat atau karakter atasan yang berperilaku negatif terhadap bawahannya akan juga mempengaruhi kenyamanan dari karyawan bawahannya, karyawan akan cenderung merasa tidak nyaman dalam bekerja, dan akan merasa untuk malas menyelesaikan tugas yang ada. Itu semua merupakan pengaruh yang biasa sering terjadi dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yenni (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho dan Siregar (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan” menunjukkan hasil bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Syarkani (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar” menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. Dan penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor desa WFO Masa Pandemi” menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kantor Desa Putren beralamatkan di Jalan Raya Putren, Sukomoro Km 5, Bulu, Putren, Kec. Sukomoro, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur 64481. Responden yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu perangkat desa atau pegawai Kantor Desa Putren. Alasan dilakukannya penelitian ini karena dari hasil pengamatan yang dilakukan di lapangan, para perangkat desa masih kurang efisien dalam menjalankan tugasnya, contohnya seperti ketidaktepatan penyelesaian tugas, ketidaksesuaian jam kerja, tingkat kehadiran yang menurun dan kurangnya kerjasama antar karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kurang disiplin dan motivasinya perangkat desa yang ada pada kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk. Dari hasil pengamatan salah satu penyebab perangkat desa melakukan hal tersebut karena adanya lingkungan kerja yang tidak nyaman. Oleh karena itu, disini peneliti ingin melakukan analisa lebih lanjut mengenai variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja, apakah dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Desa Putren. Karena menurunnya produktivitas pegawai akan berdampak pada penurunan tingkat kinerja seorang karyawan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas dan melihat pentingnya motivasi kerja, disiplin kerja serta lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk”**.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan kegiatan yang berupa mencari sebanyak-banyaknya masalah yang sekiranya dapat dicarikan jawabannya didalam penelitian. Sehingga peneliti mengidentifikasi masalah yang terjadi sebagai berikut :

1. Kurangnya disiplin kerja karyawan yang menyebabkan keterlambatan dalam bekerja
2. Terdapat permasalahan lingkungan kerja yang tidak nyaman
3. Tidak memiliki motivasi dalam bekerja

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah merupakan kegiatan yang dilakukan dengan cara mengambil satu atau beberapa masalah terdapat didalam identifikasi masalah dan untuk diteliti selanjutnya. Diketahui bahwa Disiplin Kerja di Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk yang sangat menurun akhir-akhir ini, maka peneliti membatasi masalah dengan mengambil data variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk tahun 2022.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dibuat rumusan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk?

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk ?
4. Apakah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk ?

E. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk
2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk
3. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk
4. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk

F. Kegunaan penelitian

Penelitian yang akan dilakukan dapat memberikan beberapa manfaat antara lain yaitu :

1. Manfaat Praktis

Dengan dilakukannya penelitian di Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk, diharapkan dapat menggunakan hasil dari penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan dan strategi untuk kemajuan Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk di masa yang akan datang.

2. Manfaat Teoritis

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan dan kajian mengenai Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Bagi para mahasiswa jurusan manajemen, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan bukti secara empiris dan dapat memberikan gambaran mengenai beberapa variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam sebuah kantor desa. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk melakukan penelitian dan acuan bagi pengembangan ilmu sesuai dengan konsentrasi keilmuan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Adely, Anggun Parassuci. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan, Studi Pada Bank BJB Cabang Ciamis. *Journal of management Review*. Vol 1. No 3. Hal 107- 112.
- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for. Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hustia, Anggreany. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor desa WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 10. No 1. Desember 2020. Hal 81-91.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kantor desa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Putri, Darti Rizkita, dan Winarningsih. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kedaung Group. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol 9. No 8. Agustus 2020. Hal 1-16.
- Ramadhan, Kevin Arasy. 2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi. Dipublikasikan*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*. Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Jakarta: Erlangga.
- Rozarie, C. R. D., & Indonesia, J. T. N. K. R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Negara Kesatuan Republik Indonesia.

- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sihaloho, Ronal Donra dan Hotlin Siregar. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Vol 9. No 2. Hal 273-281.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia- Edisi Pertama*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Syarkani. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol 3. No 3. November 2017. Hal 365 – 374.
- Yenni. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Menata*. Vol 2. No. 2. Juli-Desember 2019. Hal 27-41.