

1690-Article Text-6518-7-15-
20220712

(Shantika Nurianna Millenia)

by PANITIA SIMANIS

Submission date: 13-Jul-2022 08:09AM (UTC-0400)

Submission ID: 1868143078

File name: Text-6518-7-15-20220712_Copyedit_Shantika_Nurianna_Millenia.doc (235.5K)

Word count: 3980

Character count: 25020

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

Shantika Nurianna Millenia
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
shantikanuriann12@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk :

Tanggal Revisi :

Tanggal Diterima :

Abstract

This study was conducted to analyze the effect of work motivation, work discipline and work environment partially and simultaneously on employee performance at the Putren Village Office, Nganjuk Regency. The sampling technique used is saturated sampling which uses all employees at the Putren Village Office, Nganjuk Regency, totaling 30 people as samples. The analytical technique used is multiple linear regression analysis test with the help of SPSS 25. The results show that partially work motivation, work discipline and work environment have a positive and significant effect on employee performance at the Putren Village Office, Nganjuk Regency and simultaneously work motivation, work discipline and the work environment has a positive and significant effect on employee performance at the Putren Village Office, Nganjuk Regency. This means that the better the motivation, discipline and work environment, the better the performance of an employee at the Putren Village Office, Nganjuk Regency.

Keywords: work motivation, work discipline, work environment and employee performance

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk. Teknik sampel menggunakan sampling jenuh yang menggunakan semua pegawai yang ada pada Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk yang berjumlah 30 orang sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah uji analisis regresi linier berganda menggunakan software IBM SPSS versi 25. Penelitian ini menunjukkan hasil secara parsial dan secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk. Variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja yang semakin tinggi dalam sebuah perusahaan dapat membuat kinerja seorang karyawan meningkat juga pada Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk.

Kata Kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

SDM adalah suatu unsur yang dalam sebuah perusahaan memiliki peranan penting guna mencapai tujuan yang telah di harapkan. Kunci kesuksesan suatu instansi berada pada unsur SDM atau manusia, tidak hanya mencakup dana yang tersedia dan teknologi yang memiliki keunggulan. SDM adalah sebuah unsur yang memiliki dan memegang peran dan fungsi yang penting di setiap aktivitas-aktivitas yang dilakukan perusahaan yang bersangkutan. Faktor paling utama yang berperang dalam sebuah perusahaan adalah manusia, meskipun teknologi pada zaman sekarang ini sudah mengalami peningkatan yang canggih dan unggul. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada di perusahaan harus mempunyai kinerja yang terampil dan teladan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Untuk mencapai tujuan perusahaan dituntut untuk berhasil mengelola kualitas dan kuantitas SDM yang dimiliki, hal ini berguna untuk membantu pihak manajemen perusahaan untuk menunjang keberlangsungan perusahaan yang bersangkutan.

Hasil kerja sebuah pegawai dalam sebuah perusahaan biasa dikenal dengan sebutan kinerja pegawai. Dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan sebuah perusahaan, kiinerja disini mencakup dari beberapa macam aspek didalamnya, contohnya seperti kuantitas, kualitas, kerjasama, dan waktu bekerja [1]. Kinerja merupakan sebuah hasil atau output atas adanya proses kegiatan dalam jangka waktu tertentu yang didasari

oleh kesepakatan yang pada sebelumnya sudah di tentukan [2]. Karyawan sebuah perusahaan mempunyai kinerja yang memiliki peranan penting untuk menunjang fungsi perusahaan agar mampu meningkatkan kinerja operasional secara maksimal. Hasil kinerja pegawai ini juga berperan dalam menyumbang tingkat pencapaian penjualan dalam sebuah perusahaan. Kinerja perusahaan yang rendah bisa menghambat tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan di masa yang akan datang. Dan rendahnya kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan dapat terjadi karena adanya permasalahan pada motivasi yang diberikan terhadap karyawan itu sendiri.

Motivasi adalah sebuah faktor yang dapat mendorong seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang sedang dihadapi [3]. Karyawan perusahaan yang memiliki motivasi yang tinggi dapat menghasilkan dorongan yang kuat, sehingga hal ini akan berdampak pada tingginya kinerja seorang karyawan tersebut. Motivasi merupakan sebuah keadaan yang dapat mempengaruhi, mengarahkan, membangkitkan, dan memelihara perilaku ataupun tingkah laku seseorang yang berkaitan terhadap lingkungan di sekitarnya. Karyawan yang merasa dirinya termotivasi akan mampu untuk memenuhi dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan secara tepat waktu dan sesuai target. Oleh karena itu, dalam sebuah perusahaan motivasi adalah salah satu peran penting untuk membantu pihak-pihak manajemen untuk mencapai kinerja seorang karyawan yang optimal dan unggul. Dan dampak dari karyawan perusahaan yang termotivasi yaitu dapat memunculkan dorongan yang kuat yang dimana dorongan ini berasal dari dalam dirinya sendiri yang kemudian akan memilih dan memfokuskan diri untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan dengan perasaan nyaman, senang, sukarela dan tidak terpaksa. Indikator lain perlu dipertimbangkan adalah kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Kedisiplinan seseorang dalam bekerja merupakan sebuah keadaan yang dapat menciptakan dan membentuk rangkaian proses atas adanya sebuah tingkah laku yang dimana perilaku ini mampu menggambarkan sebuah nilai dari kesetiaan, ketertiban, kepatuhan dan keteraturan. Pada suatu perusahaan karyawan sangat memerlukan kedisiplinan kerja karena disiplin kerja mampu membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang diinginkan, sehingga jika adanya disiplin kerja yang rendah dapat berdampak pada pelanggaran aturan perusahaan, pengabaikan kebijakan perusahaan, dan bahkan akan berakibat pada hal-hal yang lebih buruk lagi. Adanya disiplin kerja yang di tetapkan dalam perusahaan dapat mendorong perusahaan tersebut ke arah pencapaian tujuan perusahaan dengan lebih cepat, dan perusahaan yang tidak memiliki disiplin kerja yang baik dapat menghalangi pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Dalam sebuah perusahaan disiplin kerja karyawan tidak ditunjukkan mengenai data absen saja, tapi disiplin kerja dalam sebuah perusahaan digambarkan atas sikap karyawan yang dilakukan selama menyelesaikan tugas yang sudah diberikan. Ciri-ciri karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, akan mengerjakan tugas-tugas secara cepat dan tepat waktu meski tanpa pengawasan serta berusaha untuk memberikan hasil pekerjaan secara optimal dan maksimal. Terciptanya perilaku dan sikap dari masing-masing karyawan ini dapat berasal dari adanya pengalaman pribadi, bimbingan keluarga dan pendidikan yang diikuti. Perusahaan disini berperan untuk mengawasi lingkungan kerja masing-masing pegawainya agar tugas dan pekerjaan yang diemban dapat diselesaikan pegawai dengan baik dan sesuai harapan perusahaan. Indikator lain yang perlu dipertimbangkan adalah lingkungan dalam bekerja.

Dalam bekerja di sebuah instansi atau perusahaan lingkungan kerja adalah sebuah faktor yang dapat mempengaruhi hasil dari kinerja seorang karyawan. Lingkungan pekerjaan sebuah perusahaan adalah salah satu kunci kesuksesan dalam menunjang keberhasilan kinerja seorang karyawan, oleh karena itu setiap perusahaan disini harus memperhatikan suasana, kondisi dan situasi lingkungan yang ada pada perusahaan tersebut. Hasil dari penelitian terdahulu menyebutkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja seorang karyawan [4]. Pada suatu perusahaan lingkungan kerja adalah faktor yang memiliki peranan penting dalam membantu kesinambungan kerja karyawan. Jika hubungan antar pegawai dalam sebuah perusahaan tidak terjalin dengan baik, maka dapat terciptanya lingkungan yang tidak kondusif dan hal ini akan mengganggu proses kegiatan dan aktivitas masing-masing karyawan selama bekerja. Lingkungan perusahaan dapat berdampak negatif jika atasan atau senior dalam perusahaan memiliki karakter yang negatif, sehingga para

karyawan atau bawahan disini akan merasa tidak nyaman, tidak senang dan bahkan menyebabkan pekerjaan karyawan tersebut tertunda untuk diselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu, susana yang terjadi pada lingkungan perusahaan disini memiliki peran yang sangat penting untuk mempengaruhi kinerja yang akan dilakukan karyawan perusahaan di masa yang akan datang.

Penelitian Yenni (2019), menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai [5]. Penelitian Sihalo dan Siregar (2019), menunjukkan hasil bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [4]. Penelitian Syarkani (2017), menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai [6]. Dan penelitian Hustia (2020), menunjukkan bahwa secara simultan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [7]. Berdasarkan pengamatan lapangan yang dilakukan oleh peneliti, mendapatkan hasil bahwa karyawan Desa Putren Kabupaten Nganjuk dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan atasan masih belum efisien, contohnya seperti ketidaktepatan penyelesaian tugas-tugas yang diberikan, daftar hadir yang tidak tepat waktu dan tidak sesuai dengan jam kerjanya serta kerjasama yang terjalin antara karyawan tidak kondusif. Hal ini menunjukkan adanya disiplin dan motivasi yang kurang perangkat desa yang ada pada Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk. Dari hasil pengamatan salah satu penyebab perangkat desa melakukan hal tersebut karena adanya suasana lingkungan karyawan yang tidak membuat nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu, disini peneliti ingin melakukan analisa lebih lanjut mengenai variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja, apakah bisa mempengaruhi kinerja seorang pegawai Kantor Desa Putren. Karena menurunnya produktivitas pegawai akan berdampak pada penurunan tingkat kinerja seorang karyawan. Pentingnya peran dari faktor motivasi, disiplin dan lingkungan karyawan dalam bekerja agar sesuai dengan harapan pegawai, oleh karena itu diadakannya penelitian kali ini yaitu untuk menggambarkan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk.

METODE

Jenis pendekatan data menggunakan jenis pendekatan data kuantitatif. Jenis pendekatan kuantitatif merupakan sebuah jenis pendekatan yang memiliki fungsi untuk menggambarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan memakai data angka guna menunjukkan informasi yang ingin diperoleh peneliti. Teknik penelitian menggunakan desain kausalitas. Desain kausalitas adalah desain atau teknik yang berfungsi untuk menunjukkan akibat dan sebab antara masing-masing variabel yang digunakan. Penelitian ini memiliki populasi yaitu seluruh karyawan Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk. Sampel penelitian ini menggunakan seluruh anggota dari populasi karena teknik pengambilan sampelnya menggunakan metode *sampling jenuh*. Sehingga jumlah sampel atau karyawan Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk yaitu 30 orang. Dalam mengumpulkan data, teknik yang digunakan wawancara, lapangan, studi pustaka dan kuesioner. Kuesioner yang digunakan berupa angket yang nantinya akan disebar atau dibagikan kepada seluruh karyawan Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk yang dimana menjadi responden. Data angket setelah dibagikan kepada responden, lalu hasil angket tersebut dapat dihitung dan dicocokkan dengan skala likert. Item pernyataan jawaban responden atas angket penelitian tersebut akan diberikan skor yang terdiri atas sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor 4, ragu-ragu diberi skor 3, tidak setuju diberi skor 2, dan sangat tidak setuju diberikan skor 1.

Variabel penelitian diidentifikasi menjadi variabel bebas dan variabel terikat. Dimana variabel bebas disini menggunakan tiga variabel yaitu Motivasi Kerja yang diberi simbol (X1), Disiplin Kerja yang diberi simbol (X2), dan Lingkungan Kerja yang diberi simbol (X3), dan variabel terikat disini menggunakan satu variabel yaitu Kinerja Karyawan yang diberi simbol (Y). Teknik analisis data penelitian diuji analisis regresi linier berganda, diuji instrumen data, diuji asumsi klasik dan yang terakhir diuji hipotesis menggunakan bantuan software IBM SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan atas jawaban responden pernyataan variabel Motivasi Kerja diketahui bahwa penilaian yang paling tinggi dari responden yaitu pada indikator Kebutuhan Perwujudan Diri dalam pertanyaan "Karyawan membutuhkan kemampuan keterampilan potensial yang optimal" dengan rata-rata responden memilih "sangat setuju" atau dalam skala likert 5 yaitu sebesar 73,3%. Penilaian yang paling rendah dari responden pada variabel Motivasi Kerja yaitu pada indikator Kebutuhan Fisik dalam pertanyaan "Karyawan diberikan fasilitas kerja yang baik, seperti bonus, uang makan dan tranport" dan pada indikator Kebutuhan Perwujudan Diri dalam pertanyaan "Karyawan membutuhkan kemampuan keterampilan potensial yang optimal" dengan rata-rata responden memilih "Ragu-ragu" atau skala likert 3 yaitu sebesar 10,0%. Dari hasil penelitian yang diperoleh jawaban responden pada X1.1 adalah minimum 3, maximum 5, mean 4,40 dan standart deviation 0,675 dengan hasil valid. Jawaban dari responden pada X1.2 adalah minimum 2 dan maximum 5 dengan rata-rata 4,07 dan standart deviation 0,944 dengan hasil valid. Jawaban dari responden pada X1.3 adalah minimum 2, maximum 5, mean 4,03 dan standart deviation 0,809 dengan hasil valid. Jawaban dari responden pada X1.4 adalah minimum 3 dan maximum 5 dengan mean 4,37 dan standart deviation 0,765 dengan hasil valid. Jawaban dari responden pada X1.5 adalah minimum 3 dan maximum 5 dengan mean 4,63 dan standart deviation 0,669 dengan hasil valid. Dari hasil penelitian yang diperoleh jawaban responden pada X2.1 adalah minimum 3, maximum 5, mean 4,70 dan standart deviation 0,596 dengan hasil valid.

Pernyataan variabel Disiplin Kerja diketahui bahwa penilaian yang paling tinggi dari responden yaitu pada indikator Tujuan dan kemampuan dalam pertanyaan "Karyawan diberikan SOP yang jelas dan beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki" dengan rata-rata responden memilih "sangat setuju" atau dalam skala likert 5 yaitu sebesar 76,7%. Penilaian yang paling rendah dari responden pada variabel Disiplin Kerja yaitu pada indikator Pengawasan Melekat dalam pertanyaan "Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selalu dimonitoring oleh pimpinan" dengan rata-rata responden memilih "Ragu-ragu" atau skala likert 3 yaitu sebesar 3,3%. Jawaban dari responden pada X2.2 adalah minimum 3 dan maximum 5, mean 4,23 dan standart deviation 0,568 dengan hasil valid. Jawaban dari responden pada X2.3 adalah minimum 3, maximum 5, mean 4,33 dan standart deviation 0,711 dengan hasil valid. Jawaban dari responden pada X2.4 adalah minimum 3, maximum 5, mean 4,27 dan standart deviation 0,691 dengan hasil valid. Jawaban dari responden pada X2.5 adalah minimum 3 dan maximum 5 dengan mean 4,27 dan standart deviation 0,521 dengan hasil valid. Jawaban dari responden pada X2.6 adalah minimum 3 dan maximum 5 dengan mean 4,30 dan standart deviation 0,595 dengan hasil valid. Jawaban dari responden pada X2.7 adalah minimum 3 dan maximum 5 dengan mean 4,50 dan standart deviation 0,629 dengan hasil valid. Jawaban dari responden pada X2.8 adalah minimum 3 dan maximum 5 dengan mean 4,33 dan standart deviation 0,606 dengan hasil valid.

Pernyataan variabel Lingkungan Kerja diketahui bahwa penilaian yang paling tinggi dari responden yaitu pada indikator Lingkungan Kerja Non Fisik dalam pertanyaan "Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja" dengan rata-rata responden memilih "sangat setuju" atau dalam skala likert 5 yaitu sebesar 80,0%. Penilaian yang paling rendah dari responden pada variabel Lingkungan Kerja yaitu pada indikator Lingkungan Kerja Fisik dalam pertanyaan "Penerangan yang baik memberikan kelancaran dalam bekerja", "Karyawan memiliki ruang kerja yang nyaman", dan "Karyawan merasa aman berada di tempat kerja" dan pada indikator Lingkungan Kerja Non Fisik dalam pertanyaan "Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja" dan "Karyawan memiliki suasana kerja yang kondusif" dengan rata-rata responden memilih "Ragu-ragu" atau skala likert 3 yaitu sebesar 3,3%. Dari hasil penelitian yang diperoleh jawaban responden pada X3.1 adalah minimum 3, maximum 5, mean 4,60 dan standart deviation 0,563 dengan hasil valid. Jawaban dari responden pada X3.2 adalah minimum 3 dan maximum 5, mean 4,40 dan standart deviation 0,770 dengan hasil valid. Jawaban dari responden pada X3.3 adalah minimum 3, maximum 5, mean 4,33 dan standart deviation 0,547 dengan hasil valid. Jawaban dari responden pada X3.4 adalah minimum 3, maximum 5, mean 4,33 dan standart deviation 0,547 dengan hasil valid. Jawaban dari responden pada X3.5 adalah minimum 3 dan maximum 5 dengan mean 4,77 dan standart deviation 0,504 dengan hasil valid. Jawaban dari responden pada X3.6 adalah minimum 3 dan maximum 5 dengan mean 4,70 dan standart deviation 0,535 dengan hasil valid.

Pernyataan variabel Kinerja Karyawan diketahui bahwa penilaian yang paling tinggi dari responden yaitu pada indikator Kualitas dalam pertanyaan "Karyawan berusaha menggunakan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan" dengan rata-rata responden memilih "sangat setuju" atau dalam skala likert 5 yaitu sebesar 83,3%. Penilaian yang paling rendah dari responden pada variabel Kinerja Karyawan yaitu pada indikator Kemandirian dalam pertanyaan "Karyawan berusaha mempertanggung jawabkan pekerjaannya" dengan rata-rata responden memilih "Ragu-ragu" atau skala likert 3 yaitu sebesar 6,7%. Dari hasil penelitian yang diperoleh jawaban responden pada Y.1 adalah minimum 3, maximum 5, *mean* 4,73 dan *standart deviation* 0,640 dengan hasil *valid*. Jawaban dari responden pada Y.2 adalah minimum 3 dan maximum 5, *mean* 4,60 dan *standart deviation* 0,770 dengan hasil *valid*. Jawaban dari responden pada Y.3 adalah minimum 3, maximum 5, *mean* 4,57 dan *standart deviation* 0,774 dengan hasil *valid*. Jawaban dari responden pada Y.4 adalah minimum 3, maximum 5, *mean* 4,63 dan *standart deviation* 0,669 dengan hasil *valid*. Jawaban dari responden pada Y.5 adalah minimum 3 dan maximum 5 dengan *mean* 4,47 dan *standart deviation* 0,629 dengan hasil *valid*.

1. Uji Instrumen Data

Hasil uji instrumen data yang sudah dianalisis menggunakan uji validitas mendapatkan hasil dengan sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Probabilitas
X1	0,000
	0,000
	0,000
	0,000
	0,000
X2	0,000
	0,000
	0,000
	0,001
	0,000
	0,000
	0,000
	0,001
X3	0,000
	0,000
	0,000
	0,000
	0,000
	0,004
	0,000
Y	0,000
	0,000
	0,000
	0,000
	0,000

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Dari hasil penelitian yang diperoleh dari uji validitas diatas, nilai korelasi signifikansi validitas pada masing-masing item atau pernyataan seluruh variabel < taraf sig 0,05, artinya disini data angket kuesioner valid atau terverifikasi dengan baik.

Hasil penelitian yang telah dianalisis menggunakan uji Reliabilitas mendapatkan hasil dengan sebagai berikut:

28

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Probabilitas
X1	0,842
X2	0,845
X3	0,860
Y	0,844

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Dari hasil penelitian yang diperoleh dari uji Reliabilitas diatas, nilai sig probabilitas seluruh variabel > 0,60, artinya disini data hasil angket kuesioner bisa di percaya karena hasil reliabilitasnya baik.

2. Uji Asumsi Klasik

14

Hasil penelitian yang telah dianalisis menggunakan uji Normalitas Data, uji Multikolinearitas, uji Heterokedastisitas dan uji Autokolerasi mendapatkan hasil dengan sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Probabilitas
X1	
X2	0,868
X3	
Y	

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

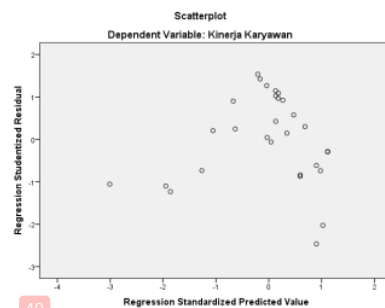
Dari hasil penelitian yang diperoleh dari uji Normalitas Data, nilai probabilitas yang dihasilkan seluruh variabel penelitian yaitu > taraf probabilitas 0,05. Artinya disini data angket kuesioner berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
X1	0,385	2,594
X2	0,275	3,637
X3	0,302	3,313

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Dari hasil penelitian yang diperoleh dari uji Multikolinearitas didapatkan *tolerance value* seluruh variabel bebas > 0,1. Kemudian didapatkan nilai VIF seluruh variabel bebas < 10. Artinya disini data angket kuesioner variabel bebas tersebut terbebas gejala multikolinearitas.



49

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Dari hasil penelitian yang diperoleh dari uji Heterokedastisitas menggunakan gambar *scatterplot* bisa dilihat pada sumbu Y polapalanya berbentuk acak dan menyebar tidak beraturan berada diatas angka 0 dan dibawah angka 0. Artinya data angket kuesioner penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Autokolerasi

Durbin-Watson
0,933

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Dari hasil penelitian uji Autokorelasi, didapatkan nilai *Durbin Watson* diantara -2 dan +2. Artinya disini nilai *Durbin Watson* ini terbebas gejala autokolerasi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil penelitian yang telah dianalisis menggunakan uji Analisis Regresi Linier Berganda mendapatkan hasil yaitu:

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)
a	2,878
X1	0,376
X2	0,590
X3	0,560

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Dari hasil penelitian uji Analisis Regresi Linier Berganda, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,878 + 0,376 X_1 + 0,590 X_2 + 0,560 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi dapat diartikan bahwa variabel X1, X2, dan X3 memiliki nilai yang konstan atau tetap, maka variabel Y disini akan bernilai 2,878. Variabel Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi yang bernilai positif dan jika mengalami peningkatan sebesar satu persen maka dapat membuat variabel Kinerja Karyawan juga akan meningkat 0,376. Variabel Disiplin Kerja memiliki koefisien regresi yang bernilai positif dan jika mengalami peningkatan sebesar satu persen maka dapat membuat variabel Kinerja Karyawan juga akan meningkat 0,590. Variabel Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi yang bernilai positif dan jika mengalami peningkatan sebesar satu persen maka dapat membuat variabel Kinerja Karyawan juga akan meningkat 0,560.

4. Uji Hipotesis

Hasil penelitian yang telah dianalisis menggunakan uji t dan uji F mendapatkan hasil yaitu adalah:

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	Sig t
X1	0,034
X2	0,013
X3	0,015

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan penelitian yang diperoleh hasil dari uji t diatas, diperoleh tingkat signifikansi variabel X₁ yaitu sebesar 0,034, tingkat signifikansi variabel X₂ yaitu sebesar 0,013 dan tingkat signifikansi variabel X₃ yaitu

sebesar 0,015. Dimana seluruh tingkat sig t yang dihasilkan yaitu < taraf sig 0,05. Artinya secara parsial variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Tabel 8. Hasil Uji F

Variabel	Sig t
X1	
X2	0,000
X3	

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Dari hasil penelitian yang diperoleh dari uji F diatas, diperoleh tingkat signifikansi yaitu 0,000. Dimana tingkat sig F yang dihasilkan yaitu < taraf sig 0,05. Sehingga secara simultan variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil penelitian yang telah dianalisis menggunakan uji Koefisien Determinasi dapat dilihat dengan berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R	Adjusted R Square
X1		
X2	0,807	0,612
X3		

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Dari hasil penelitian uji Koefisien Determinasi diatas, diperoleh hubungan atau korelasi antara variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y yaitu 0,807. Dan variasi dalam variabel bebas X1, X2, dan X3 dapat mempengaruhi variabel terikat Y melalui model regresi sebanyak 61,2%, kemudian sisa 38,8% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kemampuan dan keahlian, kepribadian, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat disampaikan peneliti dengan berdasarkan pada kajian dari hasil dan pembahasan penelitian yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk. Motivasi Kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi teoritis yaitu motivasi kerja dapat menggambarkan sebuah dorongan yang dapat berasal dari diri sendiri dan juga orang lain. Motivasi kerja dalam sebuah perusahaan berguna untuk membantu karyawan perusahaan guna menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang telah diberikan perusahaan, dan motivasi kerja disini dapat meningkatkan semangat karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Perihal ini menunjukkan kalau terus menjadi baik motivasi kerja hingga kinerja karyawan hendak terus menjadi bertambah. Disiplin kerja ialah kesediaan serta pemahaman seseorang karyawan dalam mentaati sesuatu peraturan ataupun norma yang berlaku dalam suatu industri. Kedisiplinan kerja yang baik dalam sebuah perusahaan dapat menggambarkan sikap karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dan tanggungjawab yang diemban. Tingkat kedisiplinan dapat berasal dari lingkungan pekerjaan dan dapat berasal dari diri sendiri, yang nantinya disiplin kerja ini akan berdampak pada patuh tidaknya seorang

karyawan dalam menaati peraturan atau kebijakan yang ditetapkan masing-masing perusahaan. Lingkungan kerja adalah sebuah kondisi yang berada di arena perusahaan yang dimana dapat berpengaruh terhadap diri karyawan selama proses mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan. Sebaliknya implikasi praktis ialah motivasi kerja ialah keadaan ataupun tenaga yang dapat mendorong seorang karyawan dalam sebuah pekerjaan yang terencana ataupun tertuju buat menggapai tujuan perusahaan dengan melakukan penambahan sikap mental yang positif atas suasana atau kondisi pekerjaan seperti itu, hendaknya sanggup membuat karyawan termotivasi agar tercapainya kinerja yang optimal. Disiplin kerja ialah aspek yang wajib dipunyai oleh karyawan, sebab disiplin kerja yang baik dalam sebuah perusahaan dapat membantu perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya dengan pesat, dan perusahaan yang memiliki disiplin kerja yang rendah dapat membuat lambat perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan yang diinginkan di masa yang akan datang. Terus menjadi baik area kerja hingga kinerja karyawan hendak terus menjadi bertambah disebabkan terus menjadi karyawan merasa aman serta nyaman dengan area kerjanya baik dari raga ataupun non raga hendak sangat pengaruhi produktivitas dari karyawan tersebut.

Masukan dan saran yang bisa direkomendasikan atas hasil riset serta ulasan yang sudah dipaparkan diatas ialah untuk industri diharapkan riset ini bisa dijadikan selaku bahan masukan maupun selaku bahan pertimbangan buat senantiasa tingkatkan kinerja karyawan, sebab kinerja karyawan yang meningkat dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, mis, dan visi yang sesuai dengan keinginan di masa yang akan datang. Untuk peneliti berikutnya dianjurkan buat mempelajari topik seragam dengan memakai variabel-variabel lain yang belum digunakan pada riset ini semacam keahlian serta kemampuan, karakter, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen serta lain- lain. Tidak hanya itu, periode pengamatan bisa diperpanjang serta ilustrasi riset hendaknya lebih diperbanyak sehingga hendak bisa diperoleh hasil yang lebih optimal.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Sutrisno E. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group; 2016.
- [2] Fahmi I. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta; 2017.
- [3] Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2017.
- [4] Sihaloho RD, Siregar H. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. J Ilm Socio Secretum 2019;9:273–81.
- [5] Yenni. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. J Menata 2019;2:27–41.
- [6] Syarkani. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. J Ilm Ekon Bisnis 2017;3:365 – 374.
- [7] Hustia A. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. J Ilmu Manaj 2020;10:81–91.

1690-Article Text-6518-7-15-20220712 (Shantika Nurianna Millenia)

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	core.ac.uk Internet Source	2%
2	docplayer.info Internet Source	2%
3	proceeding.unpkediri.ac.id Internet Source	1%
4	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Bangka Belitung Student Paper	1%
6	www.scribd.com Internet Source	1%
7	123dok.com Internet Source	1%
8	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
9	jurnalmahasiswa.unesa.ac.id Internet Source	1%

10	Submitted to Udayana University Student Paper	1 %
11	Mardiana Puspasari, Wani Fitriah. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2020 Publication	<1 %
12	ojs.uho.ac.id Internet Source	<1 %
13	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
14	repository.stie-aub.ac.id Internet Source	<1 %
15	Submitted to Konsorsium Turnitin Relawan Jurnal Indonesia Student Paper	<1 %
16	digilib.yarsi.ac.id Internet Source	<1 %
17	Woody Jauhari Rosyid, Nugroho Mardi W, C. Sri Hartati. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN PONOROGO", Journal of Applied Management and Accounting Science, 2021 Publication	<1 %

18

ejurnal.stieipwija.ac.id

Internet Source

<1 %

19

www.coursehero.com

Internet Source

<1 %

20

Riesta Chahya Agustina, Awan Santosa.
"PENGARUH DAR, DER DAN TATA KELOLA
PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN
PERUSAHAAN FARMASI", Capital: Jurnal
Ekonomi dan Manajemen, 2019

Publication

<1 %

21

repository.unri.ac.id

Internet Source

<1 %

22

Ayu Evida Restianah. "PENGARUH
LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BAGIAN PENGEMASAN
(PENGANTONGAN) SEMEN DI PT. SWABINA
GATRA GRESIK", MANAJERIAL, 2019

Publication

<1 %

23

Budiharjo Budiharjo. "PENDIDIKAN
PENGASUH PADA PANTI SOSIAL ASUHAN
ANAK MILIK ORGANISASI MASYARAKAT ISLAM
DI PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA (DKI)
JAKARTA", HUNAF: Jurnal Studia Islamika,
2015

Publication

<1 %

eprints.dinus.ac.id

24

Internet Source

<1 %

25

mjurnal.com

Internet Source

<1 %

26

moam.info

Internet Source

<1 %

27

repository.stienobel-indonesia.ac.id

Internet Source

<1 %

28

Andy Praditya, Teguh Ariefiantoro, Edy Suryawardana. "ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN KOLEKTOR PT CAKRAWALA CITRAMEGA MULTIFINANCE CABANG SEMARANG)", Solusi, 2019

Publication

<1 %

29

Elisya Nurita Pertiwi. "PENGARUH LOKASI, FASILITAS DAN HARGA TERHADAP MINAT BELI PERUMAHAN GRAND GRESIK HARMONI DESA SREMBI – KEMBANGAN KECAMATAN KEBOMAS GRESIK", MANAJERIAL, 2019

Publication

<1 %

30

es.scribd.com

Internet Source

<1 %

31

id.123dok.com

Internet Source

<1 %

32	jurnal.umpar.ac.id Internet Source	<1 %
33	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
34	repository.ubb.ac.id Internet Source	<1 %
35	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
36	academic-accelerator.com Internet Source	<1 %
37	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
38	jurnal.untan.ac.id Internet Source	<1 %
39	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
40	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
41	Budiyono Pristyadi, Muhammad Rantau Edy Santoso. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP DI RUMAAH SAKIT GRHA HUSADA", MANAJERIAL, 2019	<1 %

42	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur II Student Paper	<1 %
43	Submitted to Institut Pemerintahan Dalam Negeri Student Paper	<1 %
44	adoc.pub Internet Source	<1 %
45	ejournal.unhi.ac.id Internet Source	<1 %
46	etd.iain-padangsidimpuan.ac.id Internet Source	<1 %
47	id.scribd.com Internet Source	<1 %
48	infoaneh.blogspot.com Internet Source	<1 %
49	journal.unj.ac.id Internet Source	<1 %
50	repository.mahardhika-library.id Internet Source	<1 %
51	repository.unj.ac.id Internet Source	<1 %
52	repository.unpkediri.ac.id Internet Source	<1 %

53

repository.untag-sby.ac.id

Internet Source

<1 %

54

repository.upstegal.ac.id

Internet Source

<1 %

55

riset.unisma.ac.id

Internet Source

<1 %

56

Ainul Yusna Harahap, Syardiansah Syardiansah. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Transparansi Terhadap Kualitas Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah", Jurnal Sains Sosio Humaniora, 2021

Publication

<1 %

57

M. Rizky Pippo Pratama. "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant", Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2020

Publication

<1 %

58

Putu Gede Denny Herlambang, Ni Ketut Sukanti, I Kadek Sara Mandiyasa, Bagus Arya Wijaya. "Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kampung Ubud Hotel", Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2021

Publication

<1 %

59

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

<1 %

60

repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On