

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA PADA KANTOR DESA
GEDANGSEWU KABUPATEN KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

YULIA FITRIA
18.1.01.09.0115

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2022**

Proposal Skripsi oleh:

YULIA FITRIA
NPM: 18.1.02.02.0115

Judul:

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA PADA KANTOR DESA
GEDANGSEWU KABUPATEN KEDIRI**

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

Tanggal: 15, Juni 2022

Pembimbing I,

Pembimbing II,

DHIYAN SEPTA WIHARA, M.M.
NIDN. 0730098401

EDY DJOKO S., M.M.
NIDN. 0715106203

Skripsi oleh:

YULIA FITRIA
NPM: 18.1.02.02.0115

Judul:

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA PADA KANTOR DESA
GEDANGSEWU KABUPATEN KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal 19 juli 2022

Dan dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji

1. Ketua : Dhiyan Septa Wihara, M.M. _____
2. Penguji I : Sri Aliami, M.M. _____
3. Penguji II : Edy Djoko S., M.M. _____

Mengetahui,
Dekan FEB,

Dr.Subagyo,M.M.
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Yulia Fitria
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. lahir : Kediri/10 Februari 1997
NPM : 18.1.02.02.0115
Fak : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : 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, 19 juli 2022

Yang menyatakan,




YULIA FITRIA
NPM: 18.1.02.02.0115

Motto dan Persembahan

“Saat kita memperbaiki hubungan dengan Allah, niscaya Allah akan memperbaiki segala sesuatu untuk kita”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

-  Kedua Orang Tuaku
-  Keluarga Besarku
-  Almamater Universitas Nusantara PGRI Kediri

Abstrak

Yulia Fitria: Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Pada Kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri. Skripsi, Manajemen, FEB, UNP, Kediri, 2022.

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

Penelitian ini dilatar belakangi adanya 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 sehingga menyebabkan pegawai tidak termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hasilnya belum maksimal untuk menunjang pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri. Penelitian ini menggunakan 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. Apakah motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri. Diharapkan Kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri untuk memperhatikan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja agar hasil kinerja karyawan meningkat.

KATA PENGANTAR

Puji syukur di panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul “ Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Pada Kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri” 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 disampaikan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, MPd., selaku Rektor UNP PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Dhiyan Septa Wihara, M.M, selaku dosen pembimbing I
5. Edy Djoko S., M.M., selaku dosen pembimbing II
6. Orang tuaku, ucapan terimakasih yang tak terhingga karena tiada henti berdoa pada Allah SWT demi kelancaran pelaksanaan penelitian, dan memberikan dukungan baik secara material, moral serta motivasi.
7. Bapak Ruslan Abdul Gani selaku Kepala Desa Gedangsewu yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian disini.

8. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 19 juli 2022

YULIA FITRIA
NPM: 18.1.02.02.0115

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	15
A. Kajian Teoritis.....	15
1. Kinerja Karyawan.....	15
2. Motivasi Kerja.....	17
3. Disiplin Kerja.....	22
4. Lingkungan Kerja.....	28
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu.....	33
C. Kerangka Berpikir.....	34
1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	34
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	34
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	35
4. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	35
D. Kerangka Konseptual.....	36
E. Hipotesis.....	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	39
A. Variabel Penelitian.....	39
1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	39
2. Definisi Operasional Variabel.....	40

B.	Pendekatan dan Teknik Penelitian	45
1.	Pendekatan Penelitian	45
2.	Teknik Penelitian	45
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	46
1.	Tempat Penelitian	46
2.	Waktu Penelitian.....	47
D.	Populasi dan Sampel	47
1.	Populasi.....	47
2.	Sampel	48
E.	Instrumen Penelitian.....	49
1.	Pengembangan Instrumen.....	49
2.	Validitas dan Reabilitas Instrumen	52
a.	Uji validitas	52
b.	Uji Reabilitas.....	53
3.	Sumber dan Langkah-langkah Pengumpulan Data.....	55
F.	Teknik Analisis Data.....	57
1.	Analisis Deskriptif	57
2.	Uji Asumsi Klasik.....	57
3.	Analisis Regresi Linier Berganda	59
4.	Uji Koefisien Determinasi	60
5.	Uji Hipotesis	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		62
A.	Gambaran Umum Subjek Penelitian	62
1.	Profil Lembaga	62
2.	Sejarah Desa Gedangsewu.....	62
3.	Visi dan Misi.....	63
4.	Struktur Organisasi Kantor Desa Gedangsewu	65
5.	Gambaran Umum Responden.....	66
B.	Deskripsi Data Variabel	69
1.	Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja.....	69
2.	Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja.....	70

3.	Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja.....	71
4.	Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan	72
C.	Analisis Data	72
1.	Uji Asumsi Klasik.....	73
2.	Analisis Regresi Linier Berganda	76
3.	Koefisien Determinasi	78
D.	Pengujian Hipotesis.....	79
1.	Uji Signifikan Parsial (Uji-t).....	79
2.	Uji F (uji simultan)	81
E.	Pembahasan.....	82
1.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	83
2.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karywan	84
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	85
4.	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	86
BAB V PENUTUP.....		87
A.	Kesimpulan	87
B.	Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA		90
Lampiran-Lampiran		92

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Jadwal Operasional Kerja Karyawan Kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri	10
Tabel 2. 1 : Daftar Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 : Kisi-kisi Kuesioner Penelitian	50
Tabel 3.2 : Instrumen Skala Likert.....	51
Tabel 3.3 : Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel 3.4 : Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 4. 1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4. 2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel 4. 3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	68
Tabel 4. 4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	68
Tabel 4. 5 : Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja.....	70
Tabel 4. 6 : Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja	70
Tabel 4.7 : Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja.....	71
Tabel 4. 8 : Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan	72
Tabel 4. 9 : Hasil Uji Multikolinieritas	74
Tabel 4.10 : Hasil Analisis Linier Berganda.....	77
Tabel 4. 11 : Hasil Koefisien Determinasi	79
Tabel 4.12 : Hasil Uji t.....	80
Tabel 4. 13 : Hasil Uji F.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 : Kerangka Konseptual	37
Gambar 4. 1 : Struktur Organisasi Kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri	66
Gambar 4. 2 : Uji Normalitas	73
Gambar 4. 3 : Uji Heteroskedastiditas	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Instrumen Penelitian	92
Lampiran 2 : Tabulasi Data Hasil Penelitian	96
Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	100
Lampiran 4 : Hasil Analisis Data	105
Lampiran 5 : Surat Pengantar/Ijin Penelitian	108
Lampiran 6 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	109
Lampiran 7 : Berita Acara.....	110

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi tidak luput dari peranan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat menentukan dalam mencapai tujuan baik organisasi maupun instansi. Kedudukan dan peranan pemerintah desa beserta aparatnya atau perangkat Desa sangatlah penting dalam kelancaran administrator penyelenggaraan pemerintahan, pembinaan masalah pertanahan, pembinaan ketentraman dan ketertiban, pembangunan, melakukan upaya perlindungan masyarakatan, penataan dan pengelolaan wilayah. Pemerintah desa melalui kinerja perangkat desa bertanggung jawab penuh atas kenyamanan dan kepuasan masyarakat dalam mendapatkan pelayanan negara.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja sebagai proses manajemen, yang mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik demi mencapai tujuan organisasi, dengan memberikan semangat, yang didasarkan pada azas kebutuhan mereka yang belum terpenuhi dan keinginan untuk berprestasi. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin harus ditegakkan didalam suatu perusahaan karena tidak mungkin bagi sebuah perusahaan untuk meraih tujuannya tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, adapun faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja apa bila ditunjang dengan

area lingkungan kerja yang memadai, karena ini tentu saja akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan tersebut dalam bekerja. (Ong et al., 2022).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Menurut Benardin dan Russel dalam (Priansa, 2017), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh karyawan melaksanakan kegiatan pada pekerjaan selama periode waktu tertentu”. Sedangkan Menurut (kasmir, 2018), pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Dari beberapa pengertian kinerja dapat disimpulkan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja karyawan dapat mempengaruhi motivasi kerja karena sebagai proses manajemen, yang mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik demi mencapai tujuan organisasi, dengan memberikan

semangat, yang didasarkan pada azas kebutuhan mereka yang belum terpenuhi dan keinginan untuk berprestasi.

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain.

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017), “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Menurut Robbins dalam (Irviani, R., 2018) “menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan”. Menurut Stefan Invanko dalam (Hamli Arif Yusuf, 2018), “mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan”.

Dari beberapa motivasi kerja dapat disimpulkan adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk

melakukan kegiatan-kegiatan yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi karyawan yaitu disiplin, kepatuhan dalam menerapkan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja, dengan adanya disiplin karyawan akan melakukan pekerjaan terbaik mereka yang akan memiliki pengaruh pada meningkatnya kinerja. Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyangi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Para ahli yang mendefinisikan tentang pengertian disiplin kerja, dan setiap ahli menjelaskannya secara berbeda sehingga dibawah ini penulis mencantumkan beberapa pengertian dari beberapa ahli diantaranya: Menurut (A.Y.Hamali., 2016), menyatakan bahwa "disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional". Menurut (Sutrisno, 2017), menyatakan bahwa: Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan

perusahaan. Menurut (Sinambela, 2016), menyatakan bahwa : Kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, perubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada. Menurut (Sinambela, 2016), “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Menurut (Sinambela, 2016), menyimpulkan bahwa: Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

Aspek lain yang dinilai mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat atau wilayah karyawan melakukan aktivitas kerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Berikut ini adalah pengertian lingkungan kerja menurut para ahli: Menurut (Danang Sunyoto, 2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti dalam (Mesrani, 2015), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Dari pemaparan penelitian terdahulu, mengindikasikan terjadinya *research gap* pada penelitian ini dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

Variabel motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau berkerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Seiring dengan penelitian (Siregar, 2021), yang melakukan penelitian tentang motivasi dan mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian (Syahida & Nanik Suryani, 2018), bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka perlu untuk melakukan lanjutan tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Variabel disiplin untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan baik secara perorangan maupun kelompok. Seiring dengan penelitian (Syamsibar, 2021), yang melakukan penelitian tentang disiplin dan mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian (et al., 2022), bahwa disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka perlu untuk melakukan lanjutan tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Seiring dengan penelitian (Kurniawati Oktavia, 2021), yang melakukan penelitian tentang lingkungan kerja dan mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan dalam penelitian (Putra & &Utama, 2017), lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka perlu melakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan (Syahida & Nanik Suryani, 2018), dalam artikelnya yang berjudul "*Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat desa Pada Kantor Desa Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut didukung dengan penelitian Oktavia (2021), dalam artikelnya yang berjudul "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Simo Kabupaten Boyo Lali*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kantor Desa GedangSewu Kabupaten Kediri merupakan suatu tempat dimana digunakan oleh pemerintah desa terkait untuk melaksanakan kegiatan administrasi. Kegiatan administrasi yang diproses antara lain ialah pembuatan surat keterangan tidak mampu, kartu tanda penduduk, kepengurusan kartu keluarga tidak hanya itu, pemerintah desa pun memproses surat pindah domisili. Kantor Desa GedangSewu Kabupaten Kediri memiliki strategi untuk meningkatkan kinerja

karyawan, yaitu dengan bekerja keras harapannya karyawan akan termotivasi. Namun kenyataannya terdapat beberapa kekurangan pada Kantor Desa GedangSewu Kabupaten Kediri terkait motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Beberapa kekurangan tersebut dapat mengurangi dari pegawai sehingga sulit untuk mencapai tujuan lembaga dalam upaya menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Dimana kekurangan yang terjadi adalah lingkungan kerja yang kurang menunjang kinerja yang di akibatkan karena kurangnya peralatan atau fasilitas,tingkat kedisiplinan pegawai yang kurang dilihat dari dari keterlambatan pegawai datang kekantor dan rendahnya motivasi para pegawai sehingga menyebabkan pegawai tidak termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hasilnya belum maksimal untuk menunjang pekerjaannya dan mengakibatkan kinerja karyawan yang menurun. pada penelitian ini, penulis memilih Kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri sebagai objek penelitian yang berlokasi di Jalan. Bawean No.01, Gedangsewu, Kec. Pare Kabupaten Kediri. Jawa Timur 64214.

Berikut bentuk tabel terdapat jam kerja karyawan Kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri.

Tabel 1. 1
Jadwal Operasional Kerja Karyawan Kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri

Hari	Jam Kerja Karyawan
Senin	07.00 – 16.00
Selasa	07.30 – 16.00
Rabu	07.30 – 16.00
Kamis	07.30 – 16.00
Jum'at	07.30 – 16.00 (istirahat 11.30 – 13.00)

Sumber: *data diolah, 2022.*

disebabkan motivasi pegawai yang rendah dalam melaksanakan pekerjaan sehingga yang di dapat pun belum maksimal untuk mendukung pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan, maka penulis malakukan penelitian berjudul : **“PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA PADA KANTOR DESA GEDANG SEWU KABUPATEN KEDIRI”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan yang rendah seperti ini akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan karna banyak karyawan yang merasa malas untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

2. Motivasi kerja yang rendah, dengan adanya motivasi yang rendah akan dijadikan sebagai alasan karyawan untuk bekerja setengah hati sehingga kinerja karyawan akan menurun karena motivasi kerja adalah sebagai proses manajemen, yang mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik demi mencapai tujuan organisasi, dengan memberikan semangat, yang didasarkan pada azas kebutuhan mereka yang belum terpenuhi dan keinginan untuk berprestasi.
3. Disiplin kerja yang kurang efektif, karyawan yang sering datang terlambat akan berdampak buruk bagi perusahaan oleh sebab itu kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. penunjang untuk mencapai tujuan bersama.
4. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, dimana tempat penyimpanan kurang memadai, kebersihan tidak terjaga dengan baik dan fasilitas dibiarkan kosong hal itu akan menjadikan dampak buruk pada perusahaan dan mengakibatkan pekerjaan karyawan jadi terganggu. Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Obyek penelitian karyawan di Kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri.
2. Penulis membuat kuesioner kepada karyawan sebanyak 30 responden.
3. Penelitian dilakukan di Kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri.
4. Hanya mengikuti variabel kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif Motivasi, disiplin, Lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah, maka rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri?

4. Apakah motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri.

F. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Memberikan manfaat pemikiran atau referensi tentang teori manajemen sumber daya manusia manajemen untuk mengelola

perusahaan bagian motivasi, disiplin dan lingkungan kerja yang penting bagi keberhasilan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan informasi bagi kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri agar dapat meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

b. Bagi Penulis

Untuk meningkatkan dan menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh dari motivasi, disiplin dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Y.Hamali. (2016). *Strategi, Pemahaman manajemen sumber daya manusia: Academi, Mengelola Karyawan*. Caps(Center For Academic Publishing Service).
- Achmadi dan Narbuko. (2009). *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara.
- Afandi, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Sanusi. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Penerbit Salemba Empat.
- Arofah, R., & Pramusinto, H. (2015). Economic Education Analysis Journal *PENGARUH FASILITAS KANTOR, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN TULIS KABUPATEN BATANG* Info Artikel. *Eeaj*, 4(1), 134–140. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Caps(Center For Academic Publishing Service).
- Dewi, L., & Nathania, S. (2018). Pengukuran Aspek Kepuasan Konsumen Le Fluffy Desert. *Jurnal Bisnis Terapan*. *Jurnal Bisnis Terapan*, 2(1), 61–72.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif*, XVI(1), 77–83.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Hamli Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Buku Seru.
- hasibuan. (2017). *manajemen sumber daya manusia*. pt bumi aksara.
- Irviani, R., & F. (2018). *Pengantar Manajemen*. CV ANDI OFSET.
- kasmir. (2018). *manajemen sumber daya manusia*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kurniasari, R. (2018). *Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta*. *Widya Cipta*, 2(1), 32–39.
- Kurniawati Oktavia. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Simo Kabupaten Boyolali*. Universitas Widya Dharma Klaten.
- Lutfi, M. T., & Wihara, D. S. (2018). *Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan semen kabupaten kediri*. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNP Kediri* PENGARUH.
- Mesrani, D. (2015). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Budaya Kerja Karyawan PT Abadi Motor Lampung*. Skripsi, FE IBI Darmajaya, bandar lampung.

- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen : JUMMA*, 11(1), 41–51. <https://doi.org/10.33508/jumma.v11i1.3949>
- Ong, E. K., Ariani, M., & Arrywibowo, I. (2022). Kinerja Dipengaruhi Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Mitra Sehat Utama Balikpapan). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 7(1), 27–45. unisma.ac.id
- Priansa, d. j. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. pustaka setia.
- Putra, D. I. G., & &Utama, M. I. W. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5116–5143.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, M. (2012). *manajemen*. Erlangga.
- sedarmayanti. (2017). *sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. pt bumi aksara.
- Siregar, A. M. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badam Pendapatan daerah Kabupaten Deli serdang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5, 13–43.
- sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R &D*. Alfabet.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. *Alfabeta*, CV. <https://massugiyantojambi.wordpress.com/2011/04/15/teori-motivasi/>
- Sutrisno, E. (2017). *manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Syahida, N., & Nanik Suryani. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal*, 2(1), 610–623.
- Syamsibar, H. (2021). *Pengaruh Disiplin , Kepuasan dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur*. 6(2), 286–297.