

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

by Liana Dian

Submission date: 15-Jul-2022 09:01AM (UTC-0400)

Submission ID: 1870858580

File name: AI_SIMANIS_Liana_Dian_-_liana_Dian.doc (440K)

Word count: 3796

Character count: 24407

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

Liana Dian¹, Zulistiani, M.M², Poniran Yudho L., M.M³
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Jl. Ahmad Dahlan No.76, Mojojoto, Kec. Mojojoto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112
liyanadnp16@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 10 Juli 2022

Tanggal Revisi :

Tanggal Diterima :

13

Abstract

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

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

Abstrak

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

Kata Kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

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

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

Suatu keharusan di instansi atau kantor tempat melakukan bekerja wajib juga untuk memperhatikan kedisiplinan kerja para pegawai agar kinerja lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sewenang-wenang melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja ini dapat diartikan juga sebagai disiplin kerja. Dan ditempat penelitian pada Kantor Pertanahan Kabupaen Nganjuk ini disiplin kerja yang dilakukan pegawai berpengaruh terhadap menyelesaikan pekerjaan, hal ini disebabkan kura¹⁸ ya kedisiplinan kerja dalam ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Menurut [2, p. 134] bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap pekerjaan positif yang dilakukan oleh individu seperti menghormati, menghargai, menaati peraturan yang berlaku di organisasi, tertulis dan tidak tertulis, serta menyadari dan melaksanakan segala dampak yang dicapai. Pada pegawai sangat membutuhkan disiplin kerja, karena apa yang menjadi wujud organisasi akan sekali dicapai bila tidak terdapatnya disiplin kerja.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pada pegawai. Motivasi kerja dapat diartikan juga sebagai pendorong di dalam diri seseorang untuk memiliki perilaku dan bekerja dengan ulet berbanding dengan pekerjaan dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Sedangkan ditempat penelitian saya pada Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk terdapat penurunan semangat kerja dalam menjalin hubungan sesama antara pegawai atau dengan atasan serta memiliki kesempatan untuk pegawai saling memotivasi dengan sesama pegaw⁴⁰ tersebut. Menurut [3] menyatakan bahwa pengertian motivasi kerja merupakan seranagkaian perilaku se²⁴ nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang khusus sesuai menggunakan tujuan individu. Sebab itu seorang pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja ³³ in menumbuhkan kinerja yang tinggi juga.

Selain disiplin ker³³ dan motivasi kerja, lingkungan kerja tidak kalah penting. Dengan memperhatikan lingkungan kerja, cakupan suasana kerja dengan hubungan rekan kerja serta fasilitas kerja agar kinerja pegawai akan lebih optimal pada masa pandemi. Sedangkan ditempat penelitian ini lingkungan kerja yang sangat berbeda dengan penerangan ditempat kerja, pemakaian AC dan keamanan ditempat kerja selama sistem WFH mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Menurut [4] unntuk mendapatkan lingkungan kerja yang baik dapat didukung dengan pelaksanaan pekerjaan sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan produktifitas kinerja pegawai, sehingga akan termotivasi untuk bekerja.

Munculnya informasi tentang virus Covid-19 di akhir 2019 pertama kali pada Wuhan, China, mengakibatkan keramaian pada seluruh bagian dunia. Seiring berjalannya waktu, para pemerintah Indonesia ⁵³ mengajak warga untuk mematuhi protokol sesuai regulasi berasal dari WHO, di antaranya menggunakan masker, mencuci tangan, serta menjaga jarak minimal 1 meter. Selain itu, alternatif buat meminimalisir adanya penyebaran Covid-19 yaitu melalui pengurangan kegiatan di luar rumah. Hingga pada akhirnya dikeluarkan regulasi oleh pemerintah tentang PSBB. Diterapkannya PSBB menjadikan segala aktivitas dilakukan di rumah. Salah satu kantor yang beroperasi menggunakan sistem WFH yaitu Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk. Dengan membentuk kebiasaan baru bagi pegawai dan butuh waktu untuk menyesuaikan diri menggunakan kebiasaan tersebut⁶⁶ etika menerapkan sistem WFH, jelas bahwa karyawan Kantor Pertanahan membuat banyak perubahan, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang mereka hadapi. Tentu saja, menerapkan sistem kerja baru akan membutuhkan penyesuaian. Dilihat dari fakt¹¹ yang telah disebutkan maka penulis terdorong mengambil judul penelitian "Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Berbasis WFH Pada Masa Pandemi di Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk"

²³

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk selama *Work From Home*.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk selama *Work From Home*.
3. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk selama *Work From Home*.
4. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk selama *Work From Home*.

Kajian Teori

Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja dapat diartikan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, hasil kerja yang nyata dicapainya oleh orang yang sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Indikator Kinerja menurut [5] penilaian kinerja pegawai, standar pekerjaan seorang pegawai harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kemampuan kerjasama

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan suatu perilaku ketaatan pada aturan. Disiplin tidak diperoleh kaitannya dengan nilai yang akan digapai oleh suatu aturan. Seorang pegawai juga harus mengetahui benar-benar suatu aturan dimana pegawai tersebut terlibat didalamnya agar dalam melaksanakan aturan tersebut dengan disiplin sadar dengan apa yang dilakukannya. Menurut [6] indikator yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin pegawai suatu organisasi, diantaranya:

1. Kehadiran tepat waktu
2. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
3. Mentaati peraturan kerja
4. Menjalankan prosedur kerja
5. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keadaan pada pribadi seorang pegawai yang mempunyai dorongan dalam keinginan individu untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berguna mencapai tujuan. menurut [7] indikator motivasi yang dapat dipakai antara lain:

1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan akan kekuasaan
3. Kebutuhan akan afiliasi

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang mendukung aktivitas karyawan di dalam kantor. Hal ini tentu menarik karena hal-hal tersebut tak sering mendapatkan perhatian perusahaan. Menurut [8] ada beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan atau cahaya ditempat kerja
2. Temperature atau suhu udara ditempat kerja
3. Kelembapan udara ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Bau yang tidak sedap
6. Dekorasi ditempat kerja
7. Musik ditempat kerja
8. Dan keamanan ditempat kerja

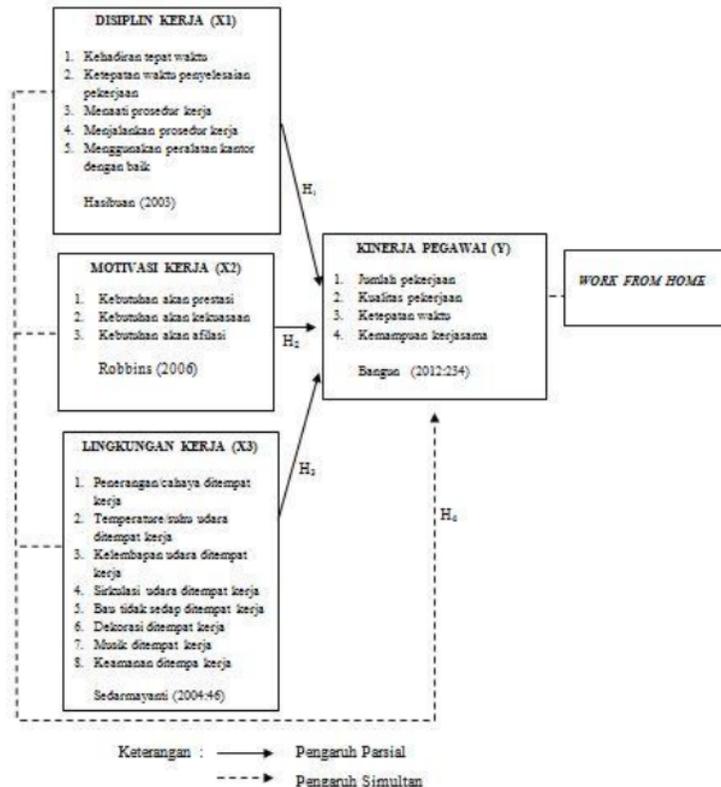
Penelitian Terdahulu

1. Novyanti (2015) [9] Meneliti dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah" dan jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian adalah variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Lestari, Budiarmo (2019) [10] Penelitian ini yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Warna Asli V Kudus (studi pada Karyawan Bagian Produksi). Dengan jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Dan hasil dari penelitian ini ialah Variabel pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sari Warna Asli Kudus.
3. Susanto (2019) [11] meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan hasil Variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka.

4. Purwanto, Dewi, Trihudiantmano, Kaukab (2020) [12] dengan judul Studi Anteseden Internal dan Eksternal Kinerja Pegawai Perangkat Desa dan menggunakan metode kuantitatif dengan hasil Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa Di Kecamatan Punggelan.
5. Hestia (2021) [13] penelitian ini berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Beban Kerja selama *Work From Home* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Krona Indonesia). Dan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari Analisis Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Beban Kerja selama *Work From home* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Krona Indonesia.

57

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Hipotesis

71 Hipotesis merupakan salah satu memungkinkan jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan permasalahan yang diteliti, dengan demikian peneliti menarik hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanian Kabupaten Nganjuk selama *Work From Home*.
- H2: Diduga Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanian Kabupaten Nganjuk selama *Work From Home*.
- H3: Diduga Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanian Kabupaten Nganjuk selama *Work From Home*.
- H4: Diduga Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanian Kabupaten Nganjuk selama *Work From Home*.

METODE

Pendekatan Penelitian

Pada penelitian yang dilakukan di Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk menggunakan pendekatan kuantitatif, metode penelitian kuantitatif menurut [14] adalah metode yang berdasarkan positivisme bertujuan untuk menggambarkan serta menguji hipotesis yang dibuat peneliti tersebut. Dalam penelitian kuantitatif banyak yang memuat angka-angka mulai dari pengumpulan, pengolahan, serta hasil yang mendominasi dengan angka.

Teknik Penelitian

Penelitian yang digunakan teknik penelitian asosiasi. Dfinisi [15] penelitian asosiatif yaitu penelilan yang tujuan untuk mengetahui beberapa spekulasi mengenai terdapat atau idaknya hubungan yang relevan antar dua variabel atau lebih variabel penelitian.

Populasi

Menurut [16.117] Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dengan demikian pengertian tersebut populasi penelitian ini mengambil populasi setengah dari seluruh pegawai sebanyak 40 dari 90 pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk yang dipekerjakan dirumah.

Sampel

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

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

Tabel 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2022

Tabel 2 Responden Berdasarkan Jenis Usia

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

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2022

Analisis Data

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

Uji Validitas

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

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

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

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2022

48

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

Uji Reliabilitas

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

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,899	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,738	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,770	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,792	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2022

24

Hasil ³⁶ reliabilitas pada tabel 4 diatas, didapatkan nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel disiplin kerja adalah 0,899, motivasi kerja adalah 0,738, lingkungan kerja adalah 0,770, dan kinerja pegawai adalah 0,792. Sehingga dapat dinyatakan bahwa pernyataan untuk seluruh item pertanyaan dapat dikatakan reliabel (baik) sebab nilai *Cronbach Alpha* sudah diatas 0.60.

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki maksud untuk menguji apakah dalam se⁶³h model regresi variabel dependen (terikat), variabel independen (bebas) atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data berdistribusi normal, dengan mendeteksi dan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dipergunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi antara variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) dari gejala multikolinieritas. Untuk mengetahui adanya atau tidaknya gejala multikolinieritas dengan me⁵⁶at besaran nilai *Tolerance*. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yaitu adalah nilai VIF < 10,00 dan nilai *Tolerance* > 0,10.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian uji Heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ter¹di ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan dari yang lain atau melihat penyebaran data. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan oleh peneliti bermaksudkan untuk meramalkan tentang bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen (kriterium), jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor di manipulasi dinaik turunkan nilainya. Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila ⁸mlah variabel independennya minimal dua.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengu¹⁵ seberapa jauh model dapat menerangkan variasi dari variabel yang independen (bebas). Nilai yang dipakai adalah seberapa besar nol hingga satu. Jika nilai R^2 yang kecil, dapat diartikan kemampuan dari variasi variabel independen (bebas) dalam menjalankan semua variasi variabel tersebut sangatlah terbatas.

Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dan dari variabel independen. Langkah-langkah untuk ²⁹ pengujian data adalah:

1. Merumuskan Hipotesis H_0 dan H_a

H_0 : Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_a : Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Menentukan tingkat signifikan yang benar ($\alpha = 0,05$)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tingkat signifikan 5% atau 0,05.

3. Pengambilan keputusan

a) Jika signifikansi $t \leq 0,05$, maka H_0 ditolak serta hipotesis alternatif diterima. Hal ini dapat diartikan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b) Jika signifikansi $t \geq 0,05$, maka H_0 diterima serta hipotesis alternatif ditolak. Hal ini dapat diartikan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

5

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan dengan bertujuan untuk menunjukkan seluruh variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Langkah-langkah untuk pengujian data adalah:

1. Merumuskan hipotesis H_0 dan H_a

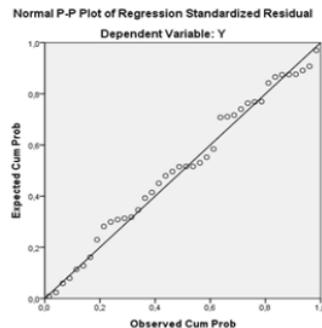
H_0 : Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_a : Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Menentukan tingkat signifikan yang besar ($\alpha = 0,05$)
Didalam penelitian ini peneliti menggunakan tingkat signifikan 5% atau 0,05.
3. Pengambilan Keputusan :
 - a) Jika signifikansi $F \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini dapat diartikan ada secara simultan ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
 - b) Jika signifikansi $F \geq 0,05$, maka H_0 diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Hal ini dapat diartikan secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

70 SIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti, 2022

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

Uji Multikolonieritas

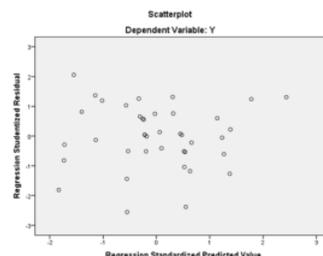
Tabel 5 Hasil Uji Multikolonieritas

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

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2022

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

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti, 2022

10

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

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

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

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2022

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

- Konstanta = 3,456
Nilai tersebut menghasilkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) bernilai 0, dengan demikian nilai Kinerja Pegawai (Y) yaitu 3,456.
- Koefisien $X_1 = 0,191$
Variabel X_1 Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Y (Kinerja Pegawai) dengan koefisien regresi sebesar 0,191 dengan arti jika terjadi peningkatan variabel X_1 (Disiplin Kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (Kinerja Pegawai) akan naik sebesar 0,191 satuan dengan asumsi variabel X_2 (Motivasi Kerja) dan X_3 (Lingkungan Kerja) tetap atau konstan.
- Koefisien $X_2 = 0,530$
Variabel X_2 Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Y (Kinerja Pegawai) dengan koefisien regresi sebesar 0,530 dengan arti jika terjadi peningkatan variabel X_2 (Motivasi Kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (Kinerja Pegawai) akan naik sebesar 0,530 satuan dengan asumsi variabel X_1 (Disiplin Kerja) dan X_3 (Lingkungan Kerja) tetap atau konstan.
- Koefisien $X_3 = 0,203$
Variabel X_3 Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Y (Kinerja Pegawai) dengan koefisien regresi sebesar 0,203 dengan arti jika terjadi peningkatan variabel X_3 (Lingkungan Kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (Kinerja Pegawai) akan naik sebesar 0,203 satuan dengan asumsi variabel X_1 (Disiplin Kerja) dan X_2 (Motivasi Kerja) tetap atau konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,768 ^a	,589	,555	1,907

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2022

50

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

Uji t (Parsial)

Tabel 8 Hasil Uji t (parsial)

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

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2022

Dapat disimpulkan tabel diatas bahwa:

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

Uji F (Simultan)

Tabel 9 Hasil Uji F

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

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2022

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

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

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai berbasis WFH pada masa pandemi di Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk. Dari masalah penelitian rumusan yang diajukan, dengan demikian analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Ada pengaruh secara parsial yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk. Hal ini berarti semakin baik Disiplin Kerja yang diberikan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk selama WFH.
2. Ada pengaruh secara parsial yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk. Hal ini berarti semakin baik Motivasi Kerja yang diberikan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk selama WFH.
3. Ada pengaruh secara parsial yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk. Hal ini berarti semakin baik Lingkungan Kerja yang diberikan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk selama WFH.

4. ⁴⁹ Pengaruh secara simultan yang signifikan antara Disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk. Hal ini berarti bahwa semakin baik Disiplin kerja yang diterapkan, Motivasi kerja yang diterapkan dan Lingkungan kerja yang diterapkan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk selama WFH.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [2] Ardana, I. K., Mujiati W. N., & Utama, I. W. M. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*, Denpasar: Graha Ilmu
- [3] Veithzal Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana
- [4] Husein umar. 2004. *Sumber Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: SUN.
- [5] Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [6] Hasibuan, 2003, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta PT. Bumi Aksara
- [7] Robbins, S.P., 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Salemba Empat. Jakarta
- [8] Sedarmayanti, 2004, *Good Government (Pemerintahan yang baik)*; Bandung, CV. Mandar Maju.
- [9] Novyanti, J. S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(1).
- [10] Lestari, K., & Budiatmo, A. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SARI WARNA ASLI UNIT V KUDUS (Studi Kasus pada Karyawan bagian Produksi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(3), 381-386.
- [11] Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- [12] Purwanto, H., Dewi, S. A., Trihudiatmanto, M., & Kaukab, M. E. (2021). Studi Anteseden Internal dan Eksternal Kinerja Pegawai Perangkat Desa. *Among Makarti*, 13(2).
- [13] WYNNE HESTIA, W. Y. N. N. E. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN BEBAN KERJA SELAMA WORK FROM HOME TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN KRONA INDONESIA)* (Doctoral dissertation, SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA JAKARTA).
- [15] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [16] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

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

ORIGINALITY REPORT

29%
SIMILARITY INDEX

24%
INTERNET SOURCES

8%
PUBLICATIONS

13%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1** Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta
Student Paper 1%
- 2** Submitted to Universitas Papua
Student Paper 1%
- 3** Submitted to General Sir John Kotelawala Defence University
Student Paper 1%
- 4** glints.com
Internet Source 1%
- 5** es.scribd.com
Internet Source 1%
- 6** Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur
Student Paper 1%
- 7** Anggreta Queen Lorena, Misti Hariasih. "The Effect of Laissez Faire's Leadership Style, Work Discipline and Communication on 1%

Employee Performance of PT. Trans Retail Sidoarjo", Indonesian Journal of Law and Economics Review, 2019

Publication

8	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	1 %
9	Garuda.Kemdikbud.Go.Id Internet Source	1 %
10	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	1 %
11	jurnal.untad.ac.id Internet Source	1 %
12	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	1 %
13	Submitted to iGroup Student Paper	1 %
14	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	1 %
15	Submitted to Ciputra University Student Paper	1 %
16	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	1 %
17	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	

1 %

18

www.slideshare.net

Internet Source

1 %

19

Ena Etikawati, Raswan Udjang. "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, 2016

Publication

1 %

20

repository.unpkediri.ac.id

Internet Source

1 %

21

jarma.triatmamulya.ac.id

Internet Source

<1 %

22

publication.petra.ac.id

Internet Source

<1 %

23

eprints.ums.ac.id

Internet Source

<1 %

24

repository.umsu.ac.id

Internet Source

<1 %

25

www.scribd.com

Internet Source

<1 %

26

123dok.com

Internet Source

<1 %

27

media.neliti.com

Internet Source

<1 %

28	repository.stiemahardhika.ac.id Internet Source	<1 %
29	simki.unpkediri.ac.id Internet Source	<1 %
30	Submitted to Clayton College & State University Student Paper	<1 %
31	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
32	ejurnal-unespadang.ac.id Internet Source	<1 %
33	Kuyun Lindasari, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini . "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan:", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2022 Publication	<1 %
34	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
35	Iriana Kusuma Dewi, Ading Sunarto, Rio Budi Atmaja. "EMPLOYEE PERFORMANCE BASED ON WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT AT A FOOD/BEVERAGE COMPANY", Indonesian Journal of Social Research (IJSR), 2022 Publication	<1 %

36	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<1 %
37	docplayer.info Internet Source	<1 %
38	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %
39	id.scribd.com Internet Source	<1 %
40	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
41	Submitted to Universitas Bangka Belitung Student Paper	<1 %
42	andinipreditasari.blogspot.com Internet Source	<1 %
43	e-journal.sari-mutiara.ac.id Internet Source	<1 %
44	e-journal.umc.ac.id Internet Source	<1 %
45	econbib.ksplibrary.org Internet Source	<1 %
46	ejurnal.stimata.ac.id Internet Source	<1 %
47	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1 %

48

repository.unika.ac.id

Internet Source

<1 %

49

www.appptma.org

Internet Source

<1 %

50

Muhamad Abid, Kamaludin Irqas. "Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Trenggalek", e-Jurnal Ekonomi Sumberdaya dan Lingkungan, 2022

Publication

<1 %

51

www.neliti.com

Internet Source

<1 %

52

Amran Amran. "KINERJA APARATUR PENGAWASAN INTERNAL PEMERINTAH (APIP) INSPEKTORAT KABUPATEN BUNGO DILIHAT DARI DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA", Jurnal Manajemen Sains, 2022

Publication

<1 %

53

dishub.bantulkab.go.id

Internet Source

<1 %

54

gicipress.com

Internet Source

<1 %

55

jurnal.pancabudi.ac.id

Internet Source

<1 %

56	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
57	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
58	Hendri Dunan, Desi Rahmawati, Appin Purisky Redaputri. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANGKASA PURA I (Persero)", Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, 2020 Publication	<1 %
59	administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id Internet Source	<1 %
60	core.ac.uk Internet Source	<1 %
61	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
62	ejournal.undiksha.ac.id Internet Source	<1 %
63	id.123dok.com Internet Source	<1 %
64	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	<1 %
65	pdfs.semanticscholar.org Internet Source	<1 %

66

prosiding.unipma.ac.id

Internet Source

<1 %

67

repository.ibs.ac.id

Internet Source

<1 %

68

repository.stieken.ac.id

Internet Source

<1 %

69

repository.unmuhjember.ac.id

Internet Source

<1 %

70

repository.upstegal.ac.id

Internet Source

<1 %

71

text-id.123dok.com

Internet Source

<1 %

72

repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

<1 %

73

Ni Made Mariani, Lina Mahardiana, Risnawati
Risnawati. "PENGARUH INDIVIDUAL
CAPABILITY DAN MOTIVASI TEHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BALINDO MANUNGGAL
BERSAMA KOTA PALU", Jurnal Ilmu
Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT),
2018

Publication

<1 %

74

jurnal.utu.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On