

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara)

Siska Agustina Dewi, M. Trihudyatmanto
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sains Al-Qur'an Wonosobo
e-mail : siskaagustinadewwii@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada sebagian perangkat desa di Kecamatan Punggelan. Alat analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan punggelan (H1 diterima), Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan punggelan (H2 diterima). Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan punggelan (H3 diterima).

Kata Kunci: Disiplin kerja, Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Kinerja pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyse the influence of work discipline, work motivation and work environment on employee performance.

The data used in this research is primary data based on questionnaires distributed to some of the village devices in Punggelan district. The analysis tool used is Structural Equation Model (SEM). The results of this study indicated that the work discipline is positively impact on the performance of employees of village devices in Punggelan subdistrict (H1 accepted), motivation work positively affect the performance of employees of village devices in Punggelan district (H2 accepted). The work environment positively affects the performance of village device officers in Punggelan subdistrict (H3 accepted).

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

1. PENDAHULUAN

Di era modern seperti ini sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik merupakan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi maupun perusahaan demi mencapai tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu suatu organisasi ataupun perusahaan harus mengapresiasi para pegawai yang memiliki kualitas kinerja tinggi. (Bruce, 2003).

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya dilihat dari output yang telah dikeluarkan dan hasil yang didapatkan tetapi lebih kepada output, proses, manfaat didapatkan dan akibat dari organisasi tersebut bagi kesejahteraan masyarakat. Kinerja yang baik dapat dilihat dari bagaimana cara suatu organisasi atau perusahaan mengelola sumber dayanya dalam memperoleh hasil dari tujuan yang telah direncanakan. (Waryanti, S, D, R, 2011).

Kinerja (*performance*) adalah tingkat dari suatu pencapaian visi misi dan tujuan dari suatu organisasi. Kinerja biasanya disebut juga sebagai kesuksesan individu atau organisasi (Mahsun, Firma dan Heribertus, 2007). Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator: kesesuaian dalam menyelesaikan tugas, ketepatan waktu dalam bekerja, kehadiran atau presensi dan cara bekerja sesama dengan pegawai (Setiawan dan Kartika (2014:1477). Indikator pengukuran kinerja pegawai belum sepenuhnya dapat terlaksanakan di Balai Desa Kecamatan Punggelan. Menurutnya kinerja perangkat desa di kecamatan punggelan mengikuti acuan dari kecamatan yaitu sesuai dengan peraturan pemerintah No. 10 tahun 1979 tentang penilaian kerja pegawai pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai

No	Unsur	Tahun 2018		Tahun 2019	
		Nilai	Ket	Nilai	Ket
1	Kesetiaan	91	Amat Baik	72	Cukup
2	Prestasi Kerja	85	Baik	75	Cukup
3	Tanggung Jawab	80	Baik	80	Baik
4	Ketaatan	82	Baik	78	Baik
5	Kejujuran	82	Baik	73	Cukup
6	Kerjasama	80	Baik	70	Cukup
7	Prakarsa	80	Baik	75	Cukup
8	Kepemimpinan	88	Baik	80	Baik

Jumlah	668		603	
Rata-Rata	83,5	Baik	75,375	Cukup

Pada Tabel dapat di lihat bahwa rata-rata kinerja pegawai pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan dengan rincian pada unsur kesetiaan nilai 92 turun menjadi 72 pada dengan keterangan amat baik menjadi cukup, pada unsur Prestasi kerja dari nilai 85 menjadi 75 dengan keterangan baik menjadi cukup, pada unsur tanggung jawab dari nilai 80 masih tetap dngan nilai 80 dengan keterangan baik, pada unsur ketaatan nilai turun dari 82 menjadi 78 dengan keterangan baik , pada unsur kerjasama juga turun dari 80 menjadi 70 dengan keterangan baik menjadi cukup, pada unsur prakarsa nilai juga turun dari 80 menjadi 75 dengan keterangan baik menjadi cukup, dan unsur yang terakhir yaitu kepemimpinan dengan nilai turun dari 88 menjadi 80 meski keterangan tetap yaitu baik. Rata-rata kinerja pada tahun 2018 sudah baik akan tetapi pada tahun 2019 kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 8,125% terlihat pada unsur Kesetiaan, Prestasi Kerja, Kejujuran, Kerjasama dan Prakarsa yang cukup signifikan, sehingga terindikasi bahwa pada tahun 2019 terdapat masalah pada kinerja pegawai.

Dalam pelaksanaan sebuah kegiatan pasti menginginkan kinerja yang maksimal sesuai dengan standar yang diterapkan oleh setiap tempat kerja agar dapat terwujud kinerja yang diinginkan, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja bagi pegawai. Menurut Hasil Penelitian Syafrina, N (2017) dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja.

Selain Disiplin kerja, Motivasi Kerja juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Menurut penelitian Gardjito, H dkk (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan adalah Pemberian motivasi dan kenyamanan lingkungan kerja. Pekerja dapat bekerja makin produktif apabila mendapat motivasi dari luar maupun dalam suatu instansi, organisasi. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos pegawai akan semakin rendah.

Menurut penelitian Gardjito, H dkk (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan

Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja adalah Pemberian motivasi dan kenyamanan lingkungan kerja dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan masalah tersebut, maka penulis ingin menganalisa masalah tersebut menjadi sebuah karya ilmiah yang berjudul **ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI** (Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Punggelan Banjarnegara).

Rerumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Banjarnegara belum maksimal dikarenakan faktor disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka pertanyaan yang timbul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Banjarnegara.?
- b. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Banjarnegara.?
- c. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Banjarnegara.?

2. LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2007) Kinerja adalah tingkat pemenuhan target dari suatu tujuan suatu instansi secara maksimal. Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan tingkat pencapaian suatu tugas atau kewajiban berdasarkan target yang telah ditentukan sebelumnya.

Kinerja pegawai menurut Prawirosentono (1999:27) yang dibentuk dari 4 indikator :

- a. Efektifitas dan efisiensi, Pekerjaan yang dilakukan telah mencapai tujuan secara tepat dan cepat.
- b. Otoritas (wewenang), Perintah yang diberikan oleh pimpinan telah dijalankan secara maksimal sesuai tujuannya.
- c. Disiplin, taat terhadap hukuman dan peraturan yang berlaku di instansi
- d. Inisiatif, selalu melakukan ide dan kreativitas baru dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan instansi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat dalam menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan aturan itu harus benar-benar dilaksanakan sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan akan mendapatkan sanksi (Cahyono, 2005). Indikator dalam variabel ini menurut Sutrisno (2009) ada 4 yaitu:

- a. Taat terhadap aturan waktu, selalu menaati aturan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan instansi seperti aturan waktu jam datang, jam istirahat dan jam pulang.
- b. Taat terhadap peraturan instansi, Selalu mematuhi peraturan instansi seperti aturan tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, selalu melakukan tugas sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab dan cara berhubungan dengan rekan kerja.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di instansi, selalu menjaga tingkah laku sesuai dengan apa yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan oleh instansi.

Motivasi Kerja

Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Veitzal dan Sagala, 2010). Indikator Motivasi kerja menurut Sondang P siagian (2008: 138) terdiri dari 8 yaitu:

- a. Daya pendorong, pemimpin memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara maksimal.
- b. Kemauan, pegawai harus mau melakukan pekerjaan atau tanggung jawabnya sesuai dengan hatinya.

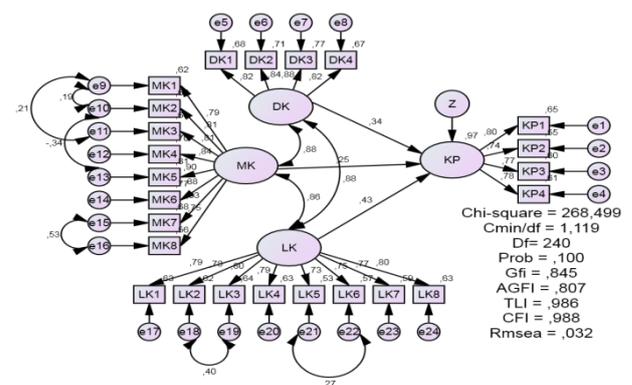
- c. Kerelaan, dalam melakukan pekerjaan harus ikhlas dan rela mengorbankan waktu untuk menyelesaikan tugasnya.
- d. Membentuk keahlian, harus mampu mengubah kemahiran menjadi sebuah ilmu baru.
- e. Membentuk ketrampilan, kemampuan dalam melakukan pekerjaan secara kompleks dan rapi.
- f. Tanggung jawab, harus melakukan sesuatu yang telah menjadikan tugasnya untuk diselesaikan.
- g. Kewajiban, sesuatu kewajiban yang harus di laksanakan dan dibebankan.
- h. Tujuan, bagaimana cara pemimpin mengatur dan memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:221) ada 8 yaitu:

- a. Penerangan atau cahaya ditempat kerja, lingkungan kerja memiliki penerangan dan cahaya yang baik.
- b. Temperatur atau suhu udara ditempat kerja, suhu udara dalam ruangan kerja baik.
- c. Tata warna ditempat kerja, tata warna ruang kerja sesuai dan nyaman.
- d. Keamanan ditempat kerja, keamanan dalam lingkungan kerja baik.
- e. Bau tak sedap ditempat kerja, ruang kerja tidak memiliki bau yang tidak sedap.
- f. Musik ditempat kerja, musik yang digunakan saat bekerja sesuai dengan lingkungan kerja.
- g. Dekorasi ditempat kerja, dekorasi penataan ruangan baik.
- h. Kebisingan ditempat kerja, kebisingan lingkungan kerja lumayan rendah.

3. METODE PENELITIAN



Gambar 1. Model Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang lebih menekankan analisisnya pada data-data numerik (angka) yang diolah dengan metode statistika. Metode penelitian yang digunakan adalah ekspos fokto (*expost facto research*). Penelitian ekspos fokto meneliti hubungan sebab akibat yang tidak dimanipulasi atau diberi perlakuan (dirancang atau dilaksanakan) oleh peneliti

Populasi

Dalam penelitian ini populasi seluruh pegawai perangkat desa di Kecamatan Punggelan adalah 185 orang.

Sampel

Sampel adalah bagaian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini jumlah indikatornya sebesar 24 indikator (item pertanyaan) dan menggunakan metode estimasi *maximum likelihood* maka dengan *rule of thumb*, ukuran sampel yang diperlukan minimal $24 \times 5 = 120$ responden.

Teknik Analisis Data

Model yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan atau pengaruh untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka teknik analisis yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Method*).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Model Persamaan Struktural

Kriteria sebuah variabel mengandung nilai outlier adalah jika sampel data >80 nilai ambang batas dari *Z-score* itu berada pada rentang 3 sampai 4 dalam penelitian ini tidak ada nilai yang lebih dari 3-4 maka data tidak mengandung outlier.

Pengujian Asumsi SEM

Analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Model* (SEM) secara full model, setelah dilakukan analisis terhadap tingkat unidimensionalitas dari indikator-indikator pembentuk variabel laten yang diuji dengan *confirmatory factor analysis*. Analisis hasil pengolahan data pada tahap *full model* SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Hasil pengolahan data untuk analisis full model SEM ditampilkan pada gambar berikut ini :

Tampak bahwa uji yang ada telah memenuhi syarat yang ditentukan atau mendekati dengan nilai yang disarankan, dalam hal ini adalah GFI dan AGFI jika $\leq 0,08$ / $\leq 0,90$ masuk kategori marjinal. Dengan demikian, dinyatakan bahwa model telah dinyatakan fit untuk dianalisis (Wijanto, 2008).

Normalitas Data

Estimasi dengan metode *Maximum Likelihood* (ML) menghendaki adanya asumsi yang harus dipenuhi yaitu distribusi dari observed variabel normal secara multivariat (Ghozali, 2014). Pengujian selanjutnya adalah melihat tingkat normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini adalah dengan mengamati nilai skewness data yang digunakan, apabila nilai CR pada skewness data berada pada rentang antara + 2.58 atau berada pada tingkat signifikansi 0.01. Dari hasil uji diatas Nilai CR bernilai 1, 083 berarti sesuai dengan kriteria yaitu dibawah 2,58 maka data tersebut dikatakan normal.

Univariate Outliers

Pengujian ada tidaknya *univariate outlier* dilakukan dengan menganalisis nilai *standardizes* (Z-score) dari data penelitian yang digunakan. Apabila terdapat nilai Z score berada pada rentang $\geq +3$, maka akan dikategorikan sebagai outlier. Hasil pengolahan data untuk pengujian ada tidaknya outlier.

Outlier Mahalanobis

Outliers adalah observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim baik secara *univariate* maupun *multivariate* yaitu yang muncul karena kombinasi dari observasi-observasi lainnya. *Outliers* terjadi karena

adanya kombinasi unik dan nilai-nilai yang dihasilkan di observasi-observasi tersebut sangat berbeda dari observasi lainnya. Uji *outliers multivariate* dilakukan dengan kriteria jarak mahalanobis pada tingkat $P < 0,001$. jarak mahalanobis ini dievaluasi dengan menggunakan χ^2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian. Jika *chi-square* < nilai mahalanobis *d-square*, berarti responden tersebut adalah *multivariate outliers*.

Penelitian ini menggunakan indikator sebanyak 24, sehingga nilai χ^2 untuk indikator sebanyak 24 pada taraf signifikansi sebesar 0,001 adalah sebesar 51,179.

Tabel diatas menunjukkan data yang mempunyai nilai Mahalanobis tertinggi yaitu sebesar 39,307 untuk data ke-69. Tampak bahwa nilai tersebut masih dibawah nilai yang disyaratkan yaitu sebesar 51,179. Dengan demikian, tidak terdapat data outliers pada penelitian ini.

Evaluasi Multikolinearitas

Evaluasi asumsi multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilakukan langkah berikut (Ghozali, 2006).

Dari hasil analisis menyatakan bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel yang memiliki nilai *tolerance* < 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%. Hasilperhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, dimana tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian (Ghozali, 2011). Dalam SEM reliabilitas konstruk dinilai dengan menghitung indeks reliabilitas instrumen yang digunakan dari model. Construct reliability 0,07 atau lebih menunjukkan reliabilitas yang baik, sedangkan reliabilitas 0,60-0,07 masih

dapat diterima dengan syarat validitas indikator dalam model baik (Ghozali, 2017).

Uji Reliabilitas dengan Uji Construct Reliability, yaitu menguji keandalan dan konsistensi data. Memenuhi kriteria apabila Construct Reliability $> 0,7$. Nilai Construct Reliability diantara 0,6 s/d 0,7 masih dapat diterima dengan syarat validitas konstruk (indikator) dalam model adalah baik. Hasilnya semua diatas 0,7. Tampak pada tabel diatas, bahwa nilai *Variance extracted* untuk semua konstruk telah berada diatas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,5. Demikian juga, untuk *Reliability Construct*, nilainya sudah diatas 0,7 untuk semua konstruk. Hasil ini menunjukkan bahwa rangkaian kuesioner yang dipergunakan untuk mengukur variabel penelitian sudah valid dan reliabel.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil output diatas diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada perangkat desa di kecamatan punggelan. Berdasarkan data hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai P (*probability*) $0,19 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat dari ketentuan untuk P (0,05) maka H1 dalam penelitian ini diterima.
- H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada perangkat desa di kecamatan punggelan. Berdasarkan data hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai P (*probability*) $0,001 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat dari ketentuan untuk P (0,05) maka H2 dalam penelitian ini diterima.
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada perangkat desa di kecamatan punggelan. Berdasarkan data hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai P (*probability*) $0,041 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat dari ketentuan untuk P (0,05) maka H3 dalam penelitian ini diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model

menerangkan variasi independen ke variabel dependen (Ghozali, 2016).

SQUARED MULTIPLE CORRELATIONS:
(GROUP NUMBER 1 - DEFAULT MODEL)

	Estimate
KP	,972

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil besarnya pengaruh koefisien determinasi (R^2) atau sebesar 0,972 atau 97,2% maka dapat dijelaskan bahwa 97,2% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh faktor Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja sedangkan 2,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

a) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada perangkat desa dikecamatan punggelan, hal ini dapat menunjukan bahwa semakin tinggi tingkat disiplinnya maka akan semakin maksimal kerjanya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh suhartini (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hasil ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sidanti, H((2015) dan Syafrina, N (2017) yang menunjukan bahwa didiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dapat dilihat juga dari hasil penelitian diatas menunjukan estimasi untuk pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai menunjukkan nilai CR sebesar 2,348 dan dengan probabilitas sebesar 0,019. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H1 yaitu nilai CR sebesar 2,348 yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada perangkat desa di kecamatan punggelan yang artinya apabila disiplin kerja baik maka kinerja yang dilakukan akan menjadi maksimal dan begitupula sebaliknya.

Lurah atau kepala desa harusnya lebih memperhatikan disiplin kerjanya agar kinerja perangkatnya menjadi lebih maksimal dan citra kinerja perangkat desa dimata

masyaratakan baik dan mereka puas dengan pelayanan kinerja yang dibeikan.

b) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada perangkat desa dikecamatan punggelan, hal ini dapat menunjukan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin maksimal kinerjanya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitaian yang dilakukan oleh Setiawan,A (2013), Potu, A (2013), Sidanti, H (2015) Gadjito,H (2014) dan Rozalina (2015) yang menunjukan bahwa motviasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dapat dilihat juga dari hasil penelitian diatas menunjukan estimasi untuk pengujian pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai menunjukkan nilai CR sebesar 3,243 dan dengan probabilitas sebesar 0,001. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H2 yaitu nilai CR sebesar 3,243 yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada perangkat desa di kecamatan punggelan yang artinya apabila motivasi kerja baik maka kinerja yang dilakukan akan menjadi maksimal dan begitupula sebaliknya.

Dalam hal ini berarti pimpinan desa harus lebih memperhatikan motivasi karna hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja perangkat dengan adanya motivasi yang diberikan seperti pemberian insentif, bonus maka mereka akan meningkatkan kinerjanya dan citra dalam melayani masyarakat menjadi lebih maksimal.

c) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada perangkat desa dikecamatan punggelan, hal ini dapat menunjukan bahwa semakin baik kondisi lingkungan maka akan semakin maksimal kinerjanya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitaian yang dilakukan oleh Potu, A (2013), Suhartini (2016), Munparidi (2012), Gardjito H (2014), dan Rozalina (2015) yang

menunjukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dapat dilihat dari hasil penelitian diatas menunjukan estimasi untuk pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan menunjukkan nilai CR sebesar 2,348 dan dengan probabilitas sebesar 0,041. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H3 yaitu nilai CR sebesar 2,041 yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada perangkat desa di kecamatan punggelan yang artinya apabila lingkungan kerja baik maka kinerja yang dilakukan akan menjadi maksimal dan begitupula sebaliknya.

Perangkat harus lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerja para pegawainya salah satunya dengan mengedepankan keamanan kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja agar pegawai dalam menjalankan tugasnya dapat berjalan secara maksimal.

5. PENUTUP

Kesimpulan

a) Simpulan pengujian hipotesis 1

H1: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai. Hal tersebut menunjukan semakin disiplin dalam bekerja maka akan membuat kinerja menjadi lebih baik.

b) Simpulan pengujian hipotesis 2

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai. Hal tersebut menunjukan semakin tinggi motivasi dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.

c) Simpulan pengujian hipotesis 3

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Hal tersebut menunjukan semakin Lingkungan dalam bekerjanya nyaman, aman maka kinerjanya akan menjadi baik.

Saran

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bahwa kedepannya:

- a. Pegawai perangkat desa harus lebih meningkatkan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih maksimal dengan meningkatnya kedisiplinan yang diterapkan dengan cara menaati peraturan yang ada di instansi, menggunakan seragam kerja sesuai yang diharuskan.
- b. Pegawai perangkat desa harus lebih meningkatkan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih maksimal dengan dilakukannya motivasi maka pegawai akan lebih semangat dan ikhlas dalam menjalankan tugas dan kewajibannya salah satu caranya yaitu dengan memberikan insentif, bonus, hadiah.
- c. Pegawai perangkat desa harus lebih meningkatkan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan adanya lingkungan kerja yang optimal diharapkan pegawai akan merasa nyaman, aman di lingkungan kerjanya sehingga kinerja akan menjadi lebih maksimal caranya dengan membuat penerangan sesuai dengan kebutuhan, tata warna yang bagus meminimalisir kebisingan yang ada disekitar lingkungan kerja.

6. DAFTAR PUSTAKA

Agusta, S, R. 2014. *Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional, kepuasan Kompensasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Mpc Pt. Pos Indonesia Cabang Semarang)*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. (Skripsi Tidak dipublikasikan).

Arida, A. 2010. *Jurnal : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. PT. SAI Apparel Semarang.

Bacal dan Robert (2012). *Performance Management* Terjemahan Surya Dharma

dan Yanuar Irawan. Penerbit Gramedia Pustaka

Bachrudin, A., & Harapan L. T. (2003). *Analisis Data Untuk Penelitian Survai dengan Menggunakan Lisrel 8*. Bandung: Jurusan Statistika FMIPA – Unpad

Basuki dan Susilowati. 2005. *Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja*. Jurnal JRBI, Vol. 1, No. 1, Januari.

Bruce, A. 2003. *Rahasia Tempat Kerja: Penuh Semangat dan Menyenangkan*. Jakarta: Serambil Ilmu Semesta.

Cahyono, B dan Suharto, 2005, *pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. Jurnal. Yogyakarta: JRBI Vol. 1.

Dessler, G. 2000. *Human Resource Management*. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Eka, S.N. 2015. *Pengaruh kepemimpinan, fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan mandiraja kabupaten banjarnegara*.Jurusan pendidikan ekonomi, fakultas ekonomi, Universitas Negeri Semarang.

Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro Semarang.

Gardjito, A, dkk. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan PT. Karmand Mitra Andalan bagian Produksi*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang

Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.

Ghozali, I. 2011. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I dan Latan, H. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang

Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*

- 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, Jr , Anderson, R. E, Tatham, R. L, & Black, W. C. 2006. *Multivariate Data Analysis. 6th Edition*, New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Hartono, J. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: Edisi 2007. BPFE.
- Haryono, S dan Parwoto W. 2012. *Structural Equation Modeling untuk Penelitian Manajemen Menggunakan AMOS 18.00*. Bekasi: PT Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, M. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, M. 2014. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan AMOS 22.0*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heizer, J & Barry, R (2011). *Manajemen Operasi*. Edisi Sembilan. Buku Dua. Diterjemahkan oleh Chriswan Sungkono. Jakarta: Salemba Empat
- Husein, U. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kuncoro, M. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kusnendi. 2008. *Model-model Persamaan Struktural*. Bandung : Alfabeta
- Mahsun, M., Sulistyowati dan Heribertus A. P. 2007. *Akuntansi sektor publik*. Yogyakarta: Edisi Kedua. BPFE.
- Mangkunegara, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Munparidi .2012 . *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada perusahaan daerah air minum tirta musi kota palembang*. Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VII, Mei 2012 ISSN: 2085-1375.
- Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Sriwijaya
- Nitisemito, A. 2002. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia..
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Potu, A. 2013. *Kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan studi pada kanwil ditjen kekayaan negara sulutteggo dan maluku utara di manado*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado
- Prawirosentono, S. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, 1999 (dalam penelitian Yullyanti, E. 2009. Analisis Proses Rekrutment dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, Vol. 16, No. 3, Sept- Des 2009, Hlm. 131-139)
- Rivai dan basri .2005. *Performance Appraisal Sistem yang Tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan meningkatkan Daya saing Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada .
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Rivai, V dan Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, P dan Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Rozalina, N, dkk. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan studi pada Karyawan PT Pattindo Malang*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Ruky, A. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia.
- Sarwoto. 2007. *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Setiawan, A. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada RSUD Kanjuruhan Malang*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Kampus Ketintang Surabaya.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah*. Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(5)
- Siagian, S.P.1992. *Organisasi Kepemimpinan & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, S. P.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Sidanti, H. 2015. *Pengaruh lingkungan kerja disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja PNS disekretariat Dprs kabupaten madiun*. Jurnal jibeka Volume 9 Nomor 1 Fbruai 2015: 44-5. Program studi Stie Dharma Iswara Madiun.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kesembilan. Bandung: PenerbitAlfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini. 2016. *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru studi pada guru di sd swasta sultan agung di pemantangsiantar*. Jurnal MAKER. Program Studi Manajemen.
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis, Untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia Jakarta
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Syafrina, N. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan studi pada PT Suka Fajar Pekanbaru*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau Jln. HR Subrantas KM 12 .
- Taqiya, H. *Analisis Semiotika Terhadap Film In The Name Of God (Analisis Semiotika Roland Barthes)*. Diambil dari <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/21832/1/HANI%20TAQIYYA-FDK.PDF>, pada tanggal 27 September pukul 08.47 wib.
- Waryanti, S, D, R. 2011. *Analisis pengaruh kecerdasan emosional dan Kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan(studi empiris pada rumah sakit umum daerah kota semarang)*. Jurnal Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Wijayanto, S. H. (2008). *Struktural Ekuation Modeling*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Yulianto, R. 2017. *Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Turnover Intensi melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening (studi empiris pada karyawan BPJS Kesehatan di Yogyakarta)*. Yogyakarta. Penerbit: UMY.