



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TUGUMULYO KABUPATEN MUSI RAWAS

Nini Sepriani¹, Herman Paleni², Surajiyo³, Bambang Hadi Purnomo⁴, Bella⁵

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora, Universitas Bina Insan Lubuklinggau

e-mail: ¹218010118@mhs.univbinainsan.ac.id, ²hermanpaleni@univbinainsan.ac.id,

³surajiyo@univbinainsan.ac.id, ⁴bpurnomo233@gmail.com, ⁵Islamianella77@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berjudul pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Tugumulyo, yang berjumlah 34 Orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dokumentasi dan kuisioner. teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi, uji t, regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji f. dan intervening. a). Hasil penelitian Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja di Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung (5,296 > ttabel (2.032). b). Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja di Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung (4,356 > ttabel (2.032). c). Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung 5,159 > ttabel 2.032 berarti Ho ditolak dan Ha diterima. d). Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung 5,128 > ttabel 2.032. e). disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung 17,215 > ttabel 2.032. f). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja dan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. sebesar 0,904 atau 90,4% dan setelah disesuaikan nilai sisanya sebesar 9,6% dipengaruhi oleh Variabel lain yang tidak dimasukkan dalam Penelitian ini. g). Motivasi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja dan Kinerja di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. sebesar 0,916 atau 91,6% dan setelah disesuaikan nilai sisanya sebesar 8,4% dipengaruhi oleh Variabel lain yang tidak dimasukkan dalam Penelitian ini`

Kata Kunci : Kompetensi, Lingkungan Kerja Motivasi dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study entitled the effect of the influence of the work environment and motivation on work discipline and employee performance at the Tugumulyo sub-district office, Musi Rawas district. This type of research is a quantitative study where the population in this study are all employees of the Tugumulyo District Office, totaling 34 people. Data collection techniques used are observation, documentation and questionnaires. The data analysis technique used is simple linear regression, correlation coefficient, t test, multiple linear regression, coefficient of determination and f test. and intervention. a). The results of the study The work environment has a significant influence partially on work discipline in Tugumulyo District, Musi Rawas Regency. This is evidenced by the value of tcount (5.296 > ttable (2.032) b). Motivation has a partially significant effect on work discipline This is evidenced by the value of tcount (4.356 > ttable (2.032) c). The work environment has a partially significant influence on employee performance. This is evidenced by the value of tcount 5.159 > ttable 2.032. d). Motivation has a



partially significant effect on employee performance. This is evidenced by the value of $t_{count} 5.128 > t_{table} 2.032$, e). work discipline has a partially significant effect on employee performance. This is evidenced by the value of $t_{count} 17.215 > t_{table} 2.032$, f). The work environment has an influence on work discipline and employee performance of 0.904 or 90.4% and after adjusting for the remaining value of 9.6% is influenced by other variables that are not included in this study. g). Motivation has an influence on work discipline and performance at the Tugumulyo District Office, Musi Rawas Regency. of 0.916 or 91.6% and after adjusting for the remaining value of 8.4% influenced by other variables not included in this study`

Keywords: work environment, work discipline motivation and employee performance.
Keywords: Competence, Work Environment Motivation and Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia menjadi faktor yang terdapat di setiap Organisasi maupun perusahaan, dengan adanya Sumber Daya Manusia suatu perusahaan atau organisasi tentu membawa dampak dalam perkembangan maupun daya saing dalam perubahan zaman saat ini. Dalam upaya pembangunan instansi, Sumber Daya Manusia mempunyai peranan sangat penting dalam proses untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi adalah wadah setiap orang untuk dapat memberikan aspirasinya demi mencapai kemajuan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan Organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. (Sinambel, 2018)

Selain faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja dan kinerja adalah adanya lingkungan kerja dan Motivasi pegawai. Menurut Simanjutak dalam jurnal (Basori, at.al., 2017) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok

Motivasi pegawai juga berperan penting guna peningkatan kinerja Pegawai, motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan.(Wibowo, 2017), Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang

Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas salah satu Instansi Pemerintah mempunyai peranan yang cukup strategis dalam memberikan Pelayanan baik kepada Masyarakat, Badan, Dinas, Kantor yang berada di Kabupaten Musi Rawas, diharapkan Kantor Kecamatan Tugumulyo mampu melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan dengan sebaik-baiknya, terutama fungsi pelayanan sehingga efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia di lingkungan kantor Kecamatan Tugumulyo perlu ditingkatkan, dengan adanya lingkungan kerja dan motivasi serta didukung dengan motivasi yang baik maka akan menjadikan suatu perubahan yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian sementara peneliti menemukan beberapa masalah yang terjadi pada Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas, dari faktor faktor Lingkungan kerja diantaranya : pertama masalah sarana dan prasarana yang belum optimal misalnya belum tersedianya ruangan meeting, yang kedua masih



kurangnya fasilitas kerja berupa komputer dan meja serta kursi dengan jumlah pegawai yang ada, yang ketiga tata letak ruangan yang belum rapi dikarenakan tidak ada sekat atau pembatas antara meja-meja pegawai, masih kurangnya keamanan kerja terutama pada tempat parkir kendaraan yang belum tersusun dengan rapih, masih kurangnya kerjasama antara sesama rekan kerja dalam menjalankan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahpahaman, kondisi emosional sebagian pegawai di karenakan beban kerja yang banyak, dari faktor Motivasi yang pertama masih kurangnya meratanya pemberian motivasi dari pimpinan, masih kurangnya kesadaran pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, dan kurangnya keterbukaan dalam pengelolaan kegiatan program kerja dengan demikian hal ini akan mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja pegawai di Kantor Camat Tugumulyo.

Berdasarkan pada uraian dan fenomena yang terjadi di atas, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas

II . KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan, strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi terhadap ekonomi. (Wibowo, 2017)

2.2. Disiplin kerja

Menurut Handoko dalam (Sinambela, 2018) disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran diri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

2.3. Lingkungan kerja

Menurut Simanjutak dalam jurnal (Basori at.al, 2017) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok

2.4. Motiavasi

Menurut (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2019) motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan, prestise, dan sebagainya.

2.5. Penelitian Relevan

1. Herlinda, dkk 2021, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawaidi Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semua variable bebas secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Dari hasil penelitian uji statistik uji t yaitu 1,883 nilai signifikansi $0,033 < 0,05$.
2. Ardin Putra dan Kartin Aprianti (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima, Metode pengumpulan data menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis uji t dengan bantuan program SPSS versi 23.0. Hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh



lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima, hal ini dibuktikan dengan t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel $4,648 > 2,034$ dengan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel lingkungan kerja (X) semakin baik maka variabel disiplin kerja (Y) juga semakin meningkat

3. Raka Kumarawati, et.al (2017) , Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Berdasarkan hasil Sekretariat Daerah Denpasar, motivasi tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kota Denpasar. Disiplin memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Disiplin bukan mediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kota Denpasa
4. Suwarno et al., 2021, *The Role Of Performance And New Services Development On Sustainable Competitive Advantage In Indonesian Private Universities. The collected data is then analysed by adopting the Structural Equation Modelling (SEM) approach using LISREL software. The findings of the study indicate that performance has a significant effect on new services development and sustainable competitive advantages in indonesian private universities. Similiarly, the new services development is found to have a significant effect on sustainable competitive advantages. Finally, the study also finds a significant indirect effect of performance on sustainable competitive advantages through new services development in private universities in Indonesia.*

III. METHODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Peneliti melakukan observasi di tempat penelitian untuk mengamati fenomena fenomena yang ada. Setelah melakukan observasi, Peneliti membuat kerangka pemikiran yang berisikan variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti. Kemudian peneliti membuat hipotesis atau dugaan hasil sementara untuk membuat rumusan masalah yang akan dibuat. Lalu berikutnya, peneliti menetapkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dari penelitian yang akan dilakukan. Serta dilanjutkan membuat atau menyusun rencana jadwal kapan waktu dilaksanakannya penelitian.

3.2. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian Kuantitatif.

3.3. Populasi dan Sample

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Camat Tugumulyo, yang berjumlah 34 Orang. Yang terdiri dari 23 Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 11 orang Tenaga Sukarela (TKS)

b. Sample

Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu seluruh Pegawai Kantor Camat Tugumulyo, yang berjumlah 34 Orang Pegawai

3.4. Teknik Pengumpulan data

a. Observasi

Yaitu Pengambilan data yang digunakan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung, mencatat dan menganalisis kejadian yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti yaitu variabel Lingkungan kerja dan kompetensi dan motivasi, data yang diperoleh berupa catatan-catatan atau arsip-arsip yang ada dalam instansi yang



bersangkutan seperti struktur organisasi, absensi pegawai dan gambaran umum tentang tempat penelitian.

b. Kuisioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang ditujukan pada objek penelitian, hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari pegawai tanpa ada tekanan dari pihak lain.

c. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengambil data yang diperlukan dari sumber data, yaitu catatan-catatan atau arsip-arsip yang ada dalam instansi yang bersangkutan

3.5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas

harus terpenuhi yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika data tidak berdistribusi normal, atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah statistik non parametric.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. hasil Penelitian

a. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		LINGKUNGAN KERJA (X1)		MOTIVASI (X2)		DISIPLIN KERJA (Y1)		KINERJA PEGAWAI (Y)	
		34		34		34		34	
Norma l Param eters ^{a,b}	Mean	60.03	60.65	72.62	85.26				
	Std. Deviation	3.664	4.625	4.579	5.680				
Most Extrem e Differe nces	Absolute	.101	.117	.143	.125				
	Positive	.101	.117	.143	.125				
	Negative	-.085	-.099	-.098	-.110				
Test Statistic		.101	.117	.143	.125				
Asymp. Sig. (2- tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.075 ^c	.197 ^c				

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



nilai signifikasi untuk variable Lingkungan kerja (X1) nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,200 > 0,05$ artinya data berdistribusi normal, nilai signifikasi Motivasi (X2) nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,200 > 0,05$ artinya data berdistribusi normal, variable disiplin kerja (Y1) nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar

$0,075 > 0,05$ artinya data berdistribusi normal dan kinerja pegawai (Y) nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,197 > 0,05$ artinya data berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa model tidak terkena masalah.

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas Lingkungan kerja Terhadap Disiplin Kerja Pengujian pada SPSS 24 for windows dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikansi 0,05. Jika nilai deviation from linierity lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan model adalah linier. Dan atau Jika nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan model adalah non linier. Dengan memperhatikan nilai definition from linierity. Dari tabel diatas nilai sig $0,811 >$ dari 0,05, dengan demikian dinyatakan variabel Lingkungan kerja (X1) model adalah linier.

Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikansi 0,05. Jika nilai deviation from linierity lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan model adalah linier. Dan atau Jika nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan model adalah non linier. Dengan memperhatikan nilai definition from linierity. Dari tabel diatas nilai sig $0,248 >$ dari 0,05, dengan demikian dinyatakan variabel Motivasi (X2) model adalah linier.

b. Hasil Uji Hipotesis

1. Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y1)

Coefficientsa

	Std. Error	Beta
B		

Model

Unstandardi zed Coefficients	Standar ized Coeffi cients	t	Sig.
------------------------------------	-------------------------------------	---	------



1	(Constant)	21.341	9.700		2	.035
					.	
					2	
					0	
					0	

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA (Y1)

bahwa nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja (X1) adalah sebesar 5,296 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sementara itu nilai ttabel dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-2) = (34-2=32)$, adalah sebesar 2.032.

Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	35.976	8.435			4.265	.000
MOTIVASI (X2)	.604	.139	.610		4.356	.000

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA (Y1)

nilai thitung untuk variabel motivasi (X2) adalah sebesar 4,356 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sementara itu nilai ttabel dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-2) = (34-2=32)$, adalah sebesar 2.032. variabel lingkungan kerja (X1) nilai thitung $(4,356 > \text{ttabel } (2.032))$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi (X2) terhadap disiplin kerja (Y2)

LINGKUNGAN KERJA (X1)	.854	.161	.683	5	.000
				.	
				2	
				9	
				6	

variabel lingkungan kerja (X1) nilai thitung $(5,296 > \text{ttabel } (2.032))$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap disiplin kerja (Y)

2. Regresi Linier Sederhana Motivasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y1)

3. Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y2)

Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	22.557	12.178			1.852	.073
LINGKUNGAN KERJA (X1)	1.045	.202	.674		5.159	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja (X1) adalah sebesar 5,159 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sementara itu nilai ttabel dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-2) = (34-2=32)$, adalah sebesar 2.032. variabel lingkungan kerja (X1) nilai thitung $5,159 > \text{ttabel } (2.032)$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).



4. Motivasi (X₂) terhadap Kinerja (Y₂)

Coefficientsa

Model	B	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	35.238	9.783		3.602	.001
MOTIVASI (X ₂)	.825	.161	.672	5.128	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

nilai thitung untuk variabel motivasi (X₂) adalah sebesar 5,128 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sementara itu nilai ttabel dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-2) = (34-2=32)$, adalah sebesar 2.032. variabel motivasi (X₂) nilai thitung $5,128 > ttabel 2.032$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

5. Disiplin Kerja (Y₁) terhadap Kinerja (Y₂)

Coefficientsa

Model	B	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	-.303	4.980		-.061	.952

DISIPLIN KERJA (Y ₁)	1.178	.068	.950	17.215	.000
----------------------------------	-------	------	------	--------	------

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

nilai thitung untuk variabel disiplin kerja (Y₁) adalah sebesar 17,215 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sementara itu nilai ttabel dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-2) = (34-2=32)$, adalah sebesar 2.032. variabel Disiplin kerja (Y₁) nilai thitung $17,215 > ttabel 2.032$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (Y₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y₂).

6. Analisis Jalur

a. Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Disiplin kerja (Y₁) dan Kinerja (Y₂)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 ^a	.904	.897	1.819

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (Y₁), LINGKUNGAN KERJA (X₁)

Nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,904$ hal ini menunjukkan Variabel lingkungan kerja (X₁) mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja (Y₁) dan Kinerja (Y₂) sebesar 0,904 atau 90,4% dan setelah disesuaikan nilai sisanya sebesar 9,6% dipengaruhi oleh Variabel lain yang tidak dimasukkan dalam Penelitian ini.



b. Motivasi (X2) terhadap Disiplin kerja (Y1) dan Kinerja (Y2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.916	.911	1.698

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (Y1), MOTIVASI (X2)

Nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,916$ hal ini menunjukkan Variabel motivasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja (Y1) dan Kinerja (Y2) sebesar 0,916 atau 91,6% dan setelah disesuaikan nilai sisanya sebesar 8,4% dipengaruhi oleh Variabel lain yang tidak dimasukkan dalam Penelitian ini.

Penelitian relevan dengan penelitian Ardin Putra dan Kartini Aprianti (2020), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. Metode pengumpulan data menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis uji t dengan bantuan program SPSS versi 23.0. Hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel $4,648 > 2,034$ dengan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel lingkungan kerja (X) semakin baik maka variabel disiplin kerja (Y) juga semakin meningkat

b. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y1) di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai thitung untuk variabel motivasi

4.2. Pembahasan

a. Pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y1) di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja (X1) adalah sebesar 5,296 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sementara itu nilai ttabel dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-2) = (34-2=32)$, adalah sebesar 2.032. variabel lingkungan kerja (X1) nilai thitung ($5,296 > 2,032$) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap disiplin kerja (Y). Hasil

(X2) adalah sebesar 4,356 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sementara itu nilai ttabel dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-2) = (34-2=32)$, adalah sebesar 2.032. variabel lingkungan kerja (X1) nilai thitung ($4,356 > 2,032$) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi (X2) terhadap disiplin kerja (Y2). Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Raka Kumarawati (2017), dengan Judul Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar, Berdasarkan hasil Sekretariat Daerah Denpasar, motivasi tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kota Denpasar. Disiplin memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Disiplin bukan mediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kota Denpasar

c. Pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) di



**Kantor Kecamatan Tugumulyo
Kabupaten Musi Rawas**

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja (X1) adalah sebesar 5,159 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sementara itu nilai ttabel dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-2) = (34-2=32)$, adalah sebesar 2.032. variabel lingkungan kerja (X1) nilai thitung 5,159 > ttabel 2.032 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**d. d. Pengaruh Motivasi (X1)
terhadap Kinerja Pegawai (Y2) di
Kantor Kecamatan Tugumulyo
Kabupaten Musi Rawas**

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai thitung untuk variabel motivasi (X2) adalah sebesar 5,128 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sementara itu nilai ttabel dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-2) = (34-2=32)$, adalah sebesar 2.032. variabel motivasi (X2) nilai thitung 5,128 > ttabel 2.032 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

**e. Pengaruh Disiplin Kerja (Y1)
terhadap Kinerja (Y2) di Kantor
Kecamatan Tugumulyo Kabupaten
Musi Rawas**

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai thitung untuk variabel disiplin kerja (Y1) adalah sebesar 17,215 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sementara itu nilai ttabel dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-2) = (34-2=32)$, adalah sebesar 2.032. variabel Disiplin kerja (Y1) nilai thitung 17,215 > ttabel 2.032 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (Y1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2). Hasil

penelitian relevan dengan penelitian Syukron Sazly dan Winna, dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat, Pengujian instrumen penelitian menggunakan program SPSS 22 yang diperoleh dari 30 responden . Itu uji korelasi berkorelasi kuat disebabkan terdapat pada interval 0,600-0,799, artinya $r \text{ tabel} > r \text{ hitung}$ pada $0,644 > 0,361$. Artinya ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 41,4% dan sisanya, 58,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Jadi, berdasarkan hasil uji regresi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan kuat terhadap kinerja pegawai yang bekerja di kantor Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat.

**f. Pengaruh Lingkungan kerja (X1)
terhadap Disiplin Kerja (Y1) dan
Kinerja (Y2) di Kantor Kecamatan
Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas**

Dari hasil penelitian dapat terlihat bahwa Nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,904$ hal ini menunjukkan Variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap motivasi (Y1) dan Kinerja (Y2) di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. sebesar 0,904 atau 90,4% dan setelah disesuaikan nilai sisanya sebesar 9,6% dipengaruhi oleh Variabel lain yang tidak dimasukkan dalam Penelitian ini.

**g. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap
Disiplin Kerja (Y1) dan Kinerja
Pegawai (Y1) di Kantor Kecamatan
Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas**

Dari hasil penelitian dapat terlihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,916$ hal ini menunjukkan Variabel motivasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja (Y1) dan Kinerja (Y2) di Kantor Kecamatan



Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. sebesar 0,916 atau 91,6% dan setelah disesuaikan nilai sisanya sebesar 8,4% dipengaruhi oleh Variabel lain yang tidak dimasukan dalam Penelitian ini.

Persamaan dan perbedaan hasil penelitian relevan dengan penelitian yang peneliti lakukan hanya berbeda pada tempat dan waktu penelitian dan persamaannya adalah teknik pengolahan data sama-sama menggunakan system SPSS for windows dan regresi yang digunakan sama menggunakan path analisis

V. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja di Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung (5,296 > ttabel (2.032) berarti Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja di Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung (4,356 > ttabel (2.032) berarti Ho ditolak dan Ha diterima
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung 5,159 > ttabel 2.032 berarti Ho ditolak dan Ha diterima
4. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung 5,128 > ttabel 2.032, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

5. disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung 17,215 > ttabel 2.032, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Lubuklinggau Utara II Kota Lubuklinggau, Fhitung 65,092 > Ftabel 2,50, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima

6. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja dan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. sebesar 0,904 atau 90,4% dan setelah disesuaikan nilai sisanya sebesar 9,6% dipengaruhi oleh Variabel lain yang tidak dimasukan dalam Penelitian ini.
7. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja dan Kinerja di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. sebesar 0,916 atau 91,6% dan setelah disesuaikan nilai sisanya sebesar 8,4% dipengaruhi oleh Variabel lain yang tidak dimasukan dalam Penelitian ini`

b. Saran

1. Sebaiknya dalam hal ini Camat Tugumulyo dan seluruh Pegawai, harus lebih selalu menjaga lingkungan kerja yang lebih baik, nyaman, rindang dan bersih, sehingga terjaganya kesehatan para pegawai dan diharapkan dapat meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai.
2. Sebaiknya dalam hal ini Camat Tugumulto Kabupaten Musi Rawas lebih meningkatkan



pemberian motivasi kepada seluruh pegawai dengan memperhatikan kesejahteraan aparatur serta memberikan dorongan semangat kepada seluruh Pegawai untuk lebih bersinergi dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja pegawai.

3. Untuk Kampus/Lembaga sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dan diharapkan dengan variabel yang berbeda.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahim, et.al, (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Jurnal Alumni Program Magister Manajemen FE UNBARI.
- Ardin Putra dan Kartini Aprianti, (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten BIMA, Jurnal Jurnal Manajemen dan Keuangan Volume: 8 No: 1 Tahun 2020 Page (19-27)
- Amirullah dan Nirman Umar, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia & Prilaku Organisasi Pendekatan Riset. Malang : Cetakan ke-3 Sinar Akademika Malang.
- Budianto dan Katini, 2016, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I JAKARTA, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 3
- Edi Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenadamedia Group, Jakarta
- Emron Edison, et.al. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Jakarta
- Gunawan Fill (2016), 7 cara menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, artikel (online) <https://kerjayuk.com/inspirasi/7-cara-menciptakan-lingkungan-kerja-yang-nyaman/>. Di akses 2 maret 2019.
- Herlinda, dkk, 2021, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawaidi Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Jurbal Manajemen Universitas Universitas Bosowa Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa
- Hutapea dan Nuriana (2014), Tujuan Motivasi , Jurnal Hasil Riset, (online)
- Indah Mayangsari, (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kendawangan Kabupaten Ketapang. Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora Vol.24. No.2 Universitas Tanjungpura
- Josiah, T. & Saleh, K. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Propinsi Lampung. EKOMBIS SAINS: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis, 3(1), 71–82. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v3i1.416>
- Kasmir, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik),



- Cetakan ke-2, Jakarta : Rajawali Pers
- Kumarawai, at.all, (2017) Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.4 No.2 Universitas Wardadewa.
- Krisna (2017). Aspek-Aspek Dalam Lingkungan Kerja, artikel (online) <http://konsultasiskripsi.com/2017/01/03/aspek-aspek-dalam-lingkungan-kerja/>. diakses 2 Maret 2019.
- Marzani dan Dharmawan, 2017. Pengaruh lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap kinerja karyawan PT. SINAR MAS LAND. Tbk Tangerang, Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Krisnadwipayana Jakarta
- Meriza Hendri, (2016), Cara Meningkatkan Motivasi Karyawan, artikel Online liputan Media Majemen (di akses 2 Maret 2019)
- Mahmudi 2015, Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP. STIM YKPN, ISBN: 9789793532950.
- Mu'nis, H. & Komaladewi, R. (2019). Jurnal Ekonomi Modernisasi. Jurnal Ekonomi Modernisasi, 1(2), 135–146. <https://pdfs.semanticscholar.org/c7e9/652c29e7abc7301904871d24fc4827a11ba0.pdf>
- Qiqi Zakiyyah1), Abas2), Rijatul Anwar3), N. P. & Hati5), I. P. (2020). Effect, The Training, Of Employee, Motivation On At, Performance Company, Incorporation Perkasa, Indokarlo. 1(1), 406–415.
- Rahayu K. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177–182.
- Regi ratama dan Nurbudiawati, (2016), Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kelurahan Sukakarya Kacamatan Tarogon Kiidul Kabupaten Garut, Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik Vol. 07; No. 02, Fakultas ISIP, Universitas Garut
- Sambira. Martha, 2017, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penghubung Buton , Tesis, Magister Program Studi Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Universitas Halu Oleo
- Sastrohadiwiryono, S. & Syuhada, A. H. (2019). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan operasional (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Sinambel, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (S. dan R. Damayanti (ed.)). PT Bumi Aksara.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1544>
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A. & Soflati, N. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompetensi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik (satu). CV. ANDI OFFSET.
- Sugiyono, P. D. (2016). Metode Penelitian Administrasi (13th ed.). ALFABETA.
- Sunarto, A. & Larasati, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi



- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Asuransi Central Asia Jakarta
Barat. Jurnal Ilmiah PERKUSI,
1(3), 402.
<https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i3.11156>
- Suwarno, Kamaludin, Widodo, S. &
Hayu, R. S. (2021). the Role of
Performance and New Services
Development on Sustainable
Competitive Advantage in
Indonesian Private Universities.
International Journal of EBusiness
and EGovernment Studies, 13(1),
117–141.
<https://doi.org/10.34111/ijeBeg.202113106>
- Sugiyono. 2016. Metode penelitian
Administrasi, Cetakan ke-23,
Alfabet : Bandung.
- Yudasmara, (2017), Metode
Pengukuran Motivasi , (online)
artikel Human Capital Taday,
Diaakse 02 Maret 2019.
- Yusuf, (2019), Penilaian Kinerja
Karyawan : Pengertian, Tujuan,
Manfaat, dan Proses, Jurnal
Manajemen (online), di akses 15
Maret 2019.
- Wibowo, SE., M. P. (2017).
Manajemen Kinerja (5th ed.).
Rajawali Pers. Jakarta