



Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor

Alvonso Fanisius Gorang¹, Hermayanti², Theresia Lounggina Luisa Peny³, Mesak Yamres Awang⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi, Universitas Tribuana Kalabahi, Alor, NTT

Abstract

Received: 21 Oktober 2022

Revised: 23 Oktober 2022

Accepted: 26 Oktober 2022

Performance is an achievement or level of success achieved by a person (individual) or an organization in carrying out work in a certain period. This study aims to determine the effect of work motivation, work discipline, and work environment on the performance of employees of the Kabola District office, Alor Regency. This type of research is quantitative research with data collection techniques namely observation, interviews, and documentation studies while data analysis is significant with the t-test and F-test. The results of this study indicate that: Partially the work motivation variable has a significant effect on employee performance with a significance value of the t-test of 0.032. Partially the Work Discipline Variable has a significant effect on employee performance with a significance value of the t-test of 0.034. Partially, the Work Environment Variable has no significant effect on employee performance with a significance value of the t-test of 0.220. Simultaneously the variables Work Motivation (X1), Work Discipline (X2), and Work Environment (X3) have a significant effect on employee performance variables (Y) with a significance value of the F test of 0.000.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Work Environment, and Employee Performance

(*) Corresponding Author: alonso.gorang@gmail.com

How to Cite: Gorang, A., Hermayanti, H., Peny, T. L., & Awang, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673-686. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7637817>

PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan memerlukan adanya seorang pemimpin yang selalu mampu untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan Pemerintahan, pembangunan dan masyarakat secara berdaya guna dan berhasil guna.

Kinerja adalah suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang (individu) atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Robbins, (2007) dalam Juniyanti, (2022), menyatakan bahwa faktor yang dapat menentukan kinerja pegawai salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi atau kesannya terhadap kinerja atau hasil kerja. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi berbagai faktor diantaranya Komunikasi dan budaya organisasi. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke



orang lain dan komunikasi yang tertata dengan baik akan menciptakan hubungan yang saling menguntungkan sedangkan, Budaya Organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau kantor sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja. Jika motivasi kerja baik dan Lingkungan Kerja baik maka Kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Tujuan suatu organisasi akan terlaksana jika Sumber Daya manusianya mempunyai Kinerja yang tinggi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh Pegawai yang ditunjukkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Harindja, 2002) dalam Gorang et al., (2022). Dalam melaksanakan tugas dan perannya setiap tenaga kerja berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungannya. Prawirosentono, (1999) dalam Lestari, (2022) berpendapat bahwa kinerja merupakan 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 dengan moral maupun etika. Dalam paparan ini disebutkan bahwa kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan bisa tercapai melalui hasil kerja yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan yaitu dengan seorang karyawan itu bekerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing serta tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika.

Demikian juga dengan Kinerja dari Pegawai Kantor Kecamatan Kabola jauh lebih penting karena berpengaruh dengan keberhasilan pembangunan dan kesejahteraan masyarakat yang harus dicapai dalam memberi pelayanan yang baik kepada seluruh masyarakat. Sebagaimana diketahui bahwa dengan adanya otonomi daerah tersebut pemerintah daerah mempunyai kewenangan pengelolaan daerah bagi kepentingan masyarakat sehingga konsekwensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat melalui pembangunan dan pelayanan yang lebih baik.

Motivasi kerja Kerja merupakan keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang pegawai. Motivasi kerja merupakan motivasi kerja yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi kerja semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh. Jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya. Tetapi sebaliknya jika harapan itu tidak tercapai akibatnya seseorang cenderung menjadi malas.

Bila seseorang termotivasi kerja ia akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktifitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Unsur kebutuhan berarti suatu keadaan internal yang akan menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik

Motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kabola. Motivasi kerja Kerja yang ada di Kantor Kecamatan Kabola bersifat langsung dan tidak langsung. Motivasi kerja langsung seperti pujian, penghargaan dan lain-lain. Sedangkan motivasi kerja tidak langsung seperti fasilitas-fasilitas penunjang untuk melancarkan aktifitas kerja pegawai.

Menurut Hasibuan, (2006) dalam Dwi & Husniati, (2022) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2010) dalam Arifah, (2022), disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sulit dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya.

Dari pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dilingkungan sekitarnya.

Secara umum Lingkungan Kerja didalam tempat kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Moekijat (2007) dalam Nazaruddinaziz & Mulia, (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai tempat kerja yang mempengaruhi hasil kerja dan mutu kehidupan mereka lingkungan kerja yang baik dapat mendorong pegawai agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas Kerja Pegawai.

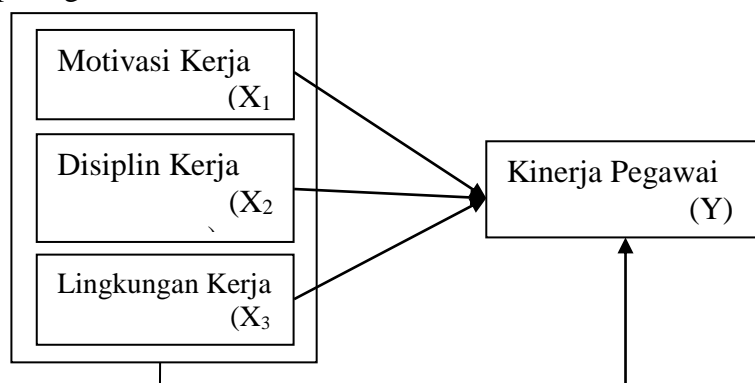
Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin pada sikap atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Kinerja yang baik di dapatkan dari penerapan disiplin kerja yang baik bagi karyawan di Kantor Kecamatan Kabola yang mana hal-hal yang berhubungan dengan disiplin kerja sudah di sepakati dalam rapat resmi, bahwa jam masuk Kantor untuk bekerja adalah jam delapan tepat dan pulang kerja jam Dua belas lewat tiga puluh. Tetapi dalam pelaksanaannya terdapat hanya terdapat beberapa pegawai yang masuk kerja tepat waktu dan pulang kerja tepat waktu, tetapi masih ada juga pegawai yang masuk terlambat dan pulang lebih awal walaupun ada sanksi disiplin yang telah diberikan kepadanya Pegawai yang masuk terlambat. Dan masi ada juga pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan aturan atau ketentuan yang telah di buat di rapat umumnya, misalnya tidak menyelesaikan tugasnya atau ditunda pekerjaannya yang telah diberikan, sehingga memperlambat program kerja yang ada. Berdasarkan fenomena ini maka dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi kerja Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. Penulis melaksanakan penelitian di Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah pegawai Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh dengan jumlah 22 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan terdiri atas analisis uji kuesioner, dan analisis uji asumsi klasik. Analisis lanjutan terdiri atas analisis regresi linear berganda dan analisis uji t dan uji F.

Hipotesis penelitian adalah : (1) Ada pengaruh Motivasi kerja Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. (2) Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. (3) Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. (4) Ada pengaruh Motivasi kerja Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. Kerangka dasar penelitian dapat di lihat pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Dasar Penelitian

Keterangan :

- : pengaruh parsial (menggunakan uji t)
- ⬆ : pengaruh simultan (menggunakan uji F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kuesioner/Instrument

Uji Vaiditas

1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja(X1)

Hasil uji validitas variabel Motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja(X1)

| Pertanyaan | Pearson Correlation | Batas Validitas | Keterangan |
|------------|---------------------|-----------------|------------|
| P1 | 0,811 | 0,3 | Valid |
| P2 | 0,537 | 0,3 | Valid |
| P3 | 0,737 | 0,3 | Valid |
| P4 | 0,658 | 0,3 | Valid |
| P5 | 0,700 | 0,3 | Valid |
| P6 | 0,658 | 0,3 | Valid |
| P7 | 0,705 | 0,3 | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Motivasi kerja seperti terlihat dalam tabel di atas nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan

lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koefisien mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Motivasi kerja bagi Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

| <i>Pertanyaan</i> | <i>Pearson Correlation</i> | <i>Batas Validitas</i> | <i>Keterangan</i> |
|-------------------|----------------------------|------------------------|-------------------|
| P1 | 0,819 | 0,3 | Valid |
| P2 | 0,567 | 0,3 | Valid |
| P3 | 0,652 | 0,3 | Valid |
| P4 | 0,662 | 0,3 | Valid |
| P5 | 0,630 | 0,3 | Valid |
| P6 | 0,506 | 0,3 | Valid |
| P7 | 0,508 | 0,3 | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja seperti terlihat dalam tabel di atas nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koefisien mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Disiplin Kerja bagi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor.

3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

| <i>Pertanyaan</i> | <i>Pearson Correlation</i> | <i>Batas Validitas</i> | <i>Keterangan</i> |
|-------------------|----------------------------|------------------------|-------------------|
| P1 | 0,602 | 0,3 | Valid |
| P2 | 0,693 | 0,3 | Valid |
| P3 | 0,727 | 0,3 | Valid |
| P4 | 0,497 | 0,3 | Valid |
| P5 | 0,606 | 0,3 | Valid |
| P6 | 0,563 | 0,3 | Valid |
| P7 | 0,813 | 0,3 | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja seperti terlihat dalam tabel di atas nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koefisien mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Lingkungan Kerja bagi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor.

4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| <i>Pertanyaan</i> | <i>Pearson Correlation</i> | <i>Batas Validitas</i> | <i>Keterangan</i> |
|-------------------|----------------------------|------------------------|-------------------|
| P1 | 0,544 | 0,3 | Valid |

| | | | |
|-----------|-------|-----|-------|
| P2 | 0,552 | 0,3 | Valid |
| P3 | 0,455 | 0,3 | Valid |
| P4 | 0,461 | 0,3 | Valid |
| P5 | 0,637 | 0,3 | Valid |
| P6 | 0,638 | 0,3 | Valid |
| P7 | 0,510 | 0,3 | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. Seperti terlihat dalam tabel di atas nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas terlihat dalam tabel berikut :

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Reabilititas

| Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> | Syarat | Keterangan |
|--|-----------------------|--------|------------|
| Motivasi kerja Kerja (X ₁) | 0,803 | 0,6 | Reliebel |
| Disiplin Kerja (X ₂) | 0,735 | 0,6 | Reliebel |
| Lingkungan Kerja (X ₃) | 0,798 | 0,6 | Reliebel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,601 | 0,6 | Reliebel |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel di atas nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan ini yaitu semua variabel memiliki nilai reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel independen dan variabel dependen terdistribusi dengan normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *one sample Kolmogorov Smirnov*, dengan indikatornya bila nilai *asyp. sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal (Sugiyono, 2019).

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|------------------|---------------------------------|--------|----------|--------------|--------|----------|
| | S tatic | D f | S ig. | S tatic | d f | S ig. |
| motivasi kerja | ,101 | 22 | ,200* | ,936 | 22 | ,160 |
| disiplin kerja | ,099 | 22 | ,200* | ,940 | 22 | ,000 |
| lingkungan kerja | ,136 | 22 | ,200* | ,917 | 22 | ,065 |

| | | | | | | |
|-----------------|----------|--------|-----------|----------|--------|----------|
| kinerja pegawai | ,1 19 | 2 2 | ,2 00* | ,9 64 | 2 2 | ,5 80 |
|-----------------|----------|--------|-----------|----------|--------|----------|

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan Shapiro-Wilk pada tabel ini, nilai *signifikan* pada variabel Motivasi kerja (X1) sebesar 0,160, nilai *signifikan* pada variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,200, nilai *signifikan* pada variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,065, dan nilai *signifikan* pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,580 dimana angka-angka ini lebih besar dari 0.05 atau 5% yang artinya setiap data variabel dalam penelitian ini terdistribusi secara normal

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat sama atau tidaknya variasi residual dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Bila variasi tidak *residual* tidak sama dari satu pengamatan yang lain, maka dapat dikatakan penelitian terjadi *heterokedastisitas*. Data yang baik tidak mengalami *heterokedastisitas*. Penelitian untuk menguji *heterokedastisitas* tersebut dengan melihat nilai *signifikan* pada uji *glejser*. Bila nilai *signifikan* lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas* (Sugiyono, 2019).

Tabel 7. Hasil uji Heterokedastisitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1,505 | 2,481 | | ,607 | ,552 |
| motivasi kerja | -,118 | ,059 | -,506 | 1,996 | ,061 |
| disiplin kerja | ,089 | ,065 | ,315 | 1,356 | ,192 |
| lingkungan kerja | ,003 | ,061 | ,013 | ,057 | ,955 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel ini dapat dilihat dari hasil *uji heterokedastisitas* menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai *signifikan* pada variabel motivasi kerja 0,61 \geq 0,05 atau 5%, diketahui bahwa nilai *signifikan* pada variabel Disiplin Kerja 0,192 \geq 0,05 atau 5% dan diketahui bahwa nilai *signifikan* pada variabel Lingkungan Kerja 0,955 \geq 0,05 atau 5% yang artinya data ini tidak terjadi masalah *heterokedastisitas* dalam penelitian ini.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya *korelasi* yang kuat antar variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian yang baik apabila tidak terjadi *multikolinieritas*. Dilihat dari nilai *multikolinieritas* dari

nilai *tolerance* atau nilai VIF. Penelitian dianggap tidak terjadi *multikolinearitas* apabila nilai VIF kurang dari 10 (Sugiyono, 2019).

Tabel 8. Uji Multikolinieritas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|------|
| | B | Std. Error | | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | -3,168 | 4,235 | | -,748 | ,464 | | |
| motivasi kerja | ,238 | ,101 | ,307 | 2,354 | ,030 | ,676 | ,479 |
| disiplin kerja | ,482 | ,111 | ,516 | 4,323 | ,000 | ,807 | ,239 |
| lingkungan kerja | ,364 | ,103 | ,417 | 3,514 | ,002 | ,818 | ,222 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel ini dilihat dari hasil uji multikolinieritas pada variabel Motivasi kerja Kerja (X_1) dengan nilai tolerance sebesar 0,676 dan nilai VIF sebesar 1,479 variabel Disiplin Kerja dengan nilai tolerance sebesar 0,807 dan nilai VIF sebesar 1,239 dan variabel Lingkungan Kerja dengan nilai tolerance sebesar 0,818 dan nilai VIF sebesar 1,222 dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF pada variabel motivasi kerja kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja maka, dapat menarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala *multikolinearitas* karena nilai tolerance pada masing-masing variabel $< 0,1$ dan nilai VIF pada masing-masing variabel < 10 .

4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan.

Tabel 9. Uji Linearitas Kinerja pegawai Dan motivasi kerja kerja

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--|----------------|----|-------------|--------|------|
| kinerja pegawai * motivasi kerja (Combined Groups) | 6,092 | 6 | 1,015 | 3,422 | ,024 |
| Linearity | 4,3064 | 4 | 1,0766 | 19,360 | ,001 |
| Total | 3,064 | 6 | 0,5107 | | |

| | Deviation from Linearity | 1 | 2 | 1, | 394 |
|---------------|--------------------------|-------|---|------|-----|
| | | 7,838 | | ,548 | 146 |
| Within Groups | | 2 | 3 | 2 | |
| | | 8,917 | | ,224 | |
| Total | | 8 | 1 | | |
| | | 9,818 | | | |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 17 menunjukkan bahwa nilai deviation from linearity Kinerja Pegawai dan Morivasi Kerjasebesar $0,394 \geq 0,05$ atau 5% artinya variabel Kinerja Pegawai (Y) dan Motivasi kerja Kerja (X_1) terdapat hubungan yang linear.

Tabel 10. Uji Linearitas Kinerja pegawai Dan Disiplin Kerja

| | Sum of Squares | f | Mean Square | F | ig. |
|--|----------------|---|-------------|-----------|-----|
| kinerja Be (Com pegawai * tween bined) disiplin kerja Groups Linea rity | 5 9,235 | | 8 ,462 | 3 ,874 | 015 |
| Devia tion from Linearity | 1 9,337 | | 3 ,223 | 1 ,475 | 256 |
| Within Groups | 3 0,583 | 4 | 2 ,185 | | |
| Total | 8 9,818 | 1 | | | |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel ini menunjukkan bahwa nilai deviation from linearity kinerja pegawai dan Disiplin Kerjasebesar $0,256 \geq 0,05$ atau 5% artinya variabel kinerja pegawai (Y) dan Disiplin kerja (X_2) terdapat hubungan yang linear.

Tabel 11. Uji Linearitas Kinerja pegawai Dan Lingkungan Kerja

| | Sum of Squares | f | Mean Square | F | ig. |
|--|----------------|---|-------------|-----------|-----|
| kinerja Be (Com pegawai * tween bined) lingkungan Groups Linea kerja rity | 4 1,285 | | 5 ,898 | 1 ,701 | 188 |
| | 2 8,991 | | 2 8,991 | 8 ,363 | 012 |

| | | | | | | |
|--|--------------------------|------------|---|-----------|-----|-----|
| | Deviation from Linearity | 1 2,294 | | 2 ,049 | 591 | 733 |
| | Within Groups | 4 8,533 | 4 | 3 ,467 | | |
| | Total | 8 9,818 | 1 | | | |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel ini menunjukkan bahwa nilai deviation from linearity Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerjasebesar 0,733 \geq 0,05 atau 5% artinya variabel kinerja pegawai (Y) dan Lingkungan Kerja (X₃) terdapat hubungan yang linear.

Analisis Lanjutan

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel Motivasi kerja Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Terikat yaitu Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor.

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | -3,168 | 4,235 | | -,748 | ,464 |
| motivasi kerja | ,238 | ,101 | ,307 | 2,354 | ,030 |
| disiplin kerja | ,482 | ,111 | ,516 | 4,323 | ,000 |
| lingkungan kerja | ,364 | ,103 | ,417 | 3,514 | ,002 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -3,168 + 0,238 X_1 + 0,482 X_2 + 0,364 X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut diatas maka dapat di jelaskan bahwa : Nilai konstanta sebesar -3,168 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni Motivasi kerja Kerja, Disipin Kerja, Dan Lingkungan Kerja bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel Y akan turun sebesar 3,168%. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi kerja Kerja (X₁) sebesar 0,238 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi kerja Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,238 % nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara

Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,482 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,482 % nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin kerja dan Kinerja Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,364 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,364% maka nilai Koefisien ini bernilai positif yang artinya ada hubungan positif antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Winarni, 2021). Nilai koefisien determinasi di gambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 13. Koefisien Determinasi (R²)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,891 ^a | ,793 | ,759 | 1,016 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,793 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X₁, X₂, dan X₃, secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 79,3%, sedangkan sisanya 20,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji t (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut : Jika nilai signifikansi uji t (sig) kurang dari atau sama dengan nilai alfa, maka hipotesis diterima. Sebaliknya Jika nilai signifikansi uji t (sig) lebih besar dari nilai alfa, maka hipotesis ditolak (Ghozali, 2018).

Tabel 14. Hasil Uji parsial (Uji t)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| (Constant) | -3,168 | 4,235 | | -,748 | ,464 |

| | | | | | |
|------------------|------|------|------|------|------|
| motivasi kerja | ,238 | ,101 | ,307 | ,354 | ,030 |
| disiplin kerja | ,482 | ,111 | ,516 | ,323 | ,000 |
| lingkungan kerja | ,364 | ,103 | ,417 | ,514 | ,002 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

1. Variabel Motivasi kerja Kerja (X1)
Variabel motivasi kerja kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,30 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor, maka dengan demikian H_a diterima H_0 ditolak.
2. Variabel Disiplin Kerja (X2)
Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel komitmen kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor, maka dengan demikian H_a diterima H_0 ditolak
3. Variabel Lingkungan Kerja
Variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,02 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor, maka dengan demikian H_0 diterima H_a ditolak.

Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu: motivasi kerja kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor dengan kriteria pengambilan keputusan : Jika sig. < dari 0.05 maka terdapat pengaruh signifikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Sebaliknya Jika sig. > dari 0.05 maka tidak terdapat pengaruh signifikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y (Ghozali, 2018).

Tabel 15. Hasil Uji Simultan (Uji F)

| Model | Sum of Squares | f | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|---|-------------|-------|-------------------|
| Regression | 71,227 | | 23,742 | 2,987 | ,000 ^b |
| Residual | 18,592 | 8 | 1,033 | | |

| | | | | | | |
|----|-----|--------|---|--|--|--|
| al | Tot | 89,818 | 1 | | | |
|----|-----|--------|---|--|--|--|

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan output diatas diketahui nilai sig. Untuk pengaruh variabel motivasi kerja kerja (X1), Disipin Kerja (X2) Dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor adalah sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh variabel X1, X2, X3 terhadap variabel Y.

KESIMPULAN

Sesuai hasil analisis dan pembahasan di atas, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,030 < 0,05$
2. Secara parsial Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$
3. Secara parsial Variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,002 < 0,05$
4. Secara simultan variabel Motivasi kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) Dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja pegawai di perseroan terbatas pegadain cabang kalabahi (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$

DAFTAR PUSTAKA

- Arifah, U. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo. [eprints.mercubuana-yogya.ac.id. http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/14304/](http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/14304/)
- Dwi, I., & Husniati, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap/article/view/5379>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Cetakan Ke IX. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gorang, A. F., Peny, T. L. L., Tang, S. A., & Hermayanti. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor. *Suparyanto Dan Rosad* (2015, 8(9), 369–383.
- Juniyanti, E. (2022). Pengaruh Motivasi Ekrinsik, Disiplin Preventif Dan

- Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai PT PLN (Persero) eprints.untirta.ac.id. <https://eprints.untirta.ac.id/18741/>
- Lestari, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kabupaten Tegal. repository. [upstaged.ac.id. http://repository.upstegal.ac.id/id/eprint/4870](http://repository.upstegal.ac.id/id/eprint/4870)
- Nazaruddinaziz, N., & Mulia, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi Sumatera Barat. ... *Ilmu Manajemen Dan ...* <https://www.valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/155>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Winarni, E. W. (2021). *Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R & D*. Bumi Aksara.