

# PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN KEBOMAS KABUPATEN GRESIK

Ziko Malifon Ahmad Al Barri<sup>1\*</sup>, Wenti Krisnawati<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia  
zikomalifon@gmail.com

## ABSTRAK

Keberhasilan suatu lembaga tidak hanya bergantung dengan teknologi, melainkan juga pada aspek sumber daya manusia yang dimilikinya. Suatu lembaga membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda. Teknik alat bantu dalam penelitian ini yaitu kuisioner dilakukan dengan jumlah sampel sebanyak 54 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sedangkan variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi, namun bisa menggunakan metode penelitian yang berbeda dan Kecamatan Kebomas Gresik diharapkan bisa lebih meningkatkan kinerja pegawainya. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu kelemahan variabel dikarenakan terdapat variabel lain yang tidak ada dalam model ini.

### Kata kunci:

Motivasi Kerja, Disiplin, Lingkungan, Kinerja Pegawai.

### Keywords:

Work Motivation, Discipline, Environment, Employee Performance.

*The success of an institution does not only depend on technology, but also on aspects of its human resources. An institution needs potential human resources, both leaders and employees in order to make a good contribution and carry out tasks optimally to achieve organizational goals. This study aims to determine the effect of Work Motivation, Work Discipline, Work Environment on Employee Performance in Kebomas District, Gresik Regency. This type of research is quantitative research. The analysis technique used in this research is multiple linear regression. The assistive technique in this study was a questionnaire conducted with a total sample of 54 people. The results of this study indicate that the variables of Work Motivation and Work Discipline can influence Employee Performance. While the Work Environment variable has no effect on Employee Performance. This research can be used as a reference, but different research methods can be used and it is hoped that the Kebomas Gresik Subdistrict can further improve the performance of its employees. This research still has limitations, namely variable weaknesses because there are other variables that are not in this model.*

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai pemerintahan memiliki dampak langsung pada efisiensi dan efektivitas pemerintah dalam menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan yang beragam (Juru, 2020). Kinerja pegawai di tingkat kecamatan adalah salah satu elemen penting dalam administrasi publik yang berfungsi sebagai tulang punggung penyelenggaraan pelayanan publik, administrasi, pembangunan, dan pengelolaan kebijakan di wilayah kecamatan. Kinerja pegawai di tingkat kecamatan dapat bervariasi tergantung pada berbagai faktor, termasuk aturan, tugas, dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, serta faktor-faktor seperti motivasi, pengembangan keterampilan, dan dukungan manajemen. Kendati demikian, pegawai di tingkat kecamatan sering menghadapi tekanan dari masyarakat, media, dan pihak-pihak lain yang memantau kinerja mereka. Tekanan ini dapat memengaruhi kinerja pegawai. Disamping itu, di beberapa kecamatan, terutama yang lebih kecil, mungkin kurangnya spesialis dalam bidang tertentu. Ini dapat mempengaruhi kemampuan untuk mengatasi masalah yang lebih kompleks dan khusus.

Kecamatan Kebomas adalah salah satu instansi yang berada dibawah lingkup Pemerintah Kabupaten Gresik. Menurut Peraturan Bupati Gresik Nomor 70 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi kecamatan adalah melaksanakan urusan otonomi daerah, pemerintah umum, administrasi keuangan, perangkat daerah, kepegawaian dan persandian. Kecamatan Kebomas dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Instansi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal (Asteriniah, 2021). Sama halnya dengan Kecamatan Kebomas, pegawai dituntut bisa melaksanakan tugas secara maksimal, efisien dan efektif dalam memberikan pelayanan sesuai dengan apa yang dibutuhkan masyarakat. Oleh karena itu, kinerja pegawai sangat dibutuhkan untuk dapat mewujudkan visi dan misi Kecamatan Kebomas.

Kinerja pegawai Kecamatan Kebomas selama tahun 2018 – 2020 cenderung menurun. Kinerja pegawai di kecamatan yang mengalami penurunan merupakan isu yang serius dan memerlukan perhatian mendalam (Sudana, 2023). Salah satu faktor utama penurunan kinerja pegawai kecamatan adalah kekurangan jumlah pegawai yang sesuai untuk mengelola tugas dan tanggung jawab yang semakin kompleks. Ini dapat mengakibatkan beban kerja yang berat bagi pegawai yang ada, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas. Berikut ini adalah laporan kinerja karyawan Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik yang dapat dilihat di gambar 1



Gambar 1. Rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik Tahun 2018-2020

Berdasarkan data diatas, data diperoleh dari hasil rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik. Dapat di lihat bahwasannya terdapat penurunan kinerja pegawai di Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik selama tahun 2018 – 2020. Penurunan kinerja tertinggi terjadi selama tahun 2020 dimana persentase kinerja sampai menyentuh diangka 65% pencapaian target kinerja pegawai. Dimana pada tahun 2020 merupakan awal dari munculnya pandemi covid-19 salah satu langkah dalam memutus mata rantai penyebaran covid-19 maka pemerintah memberlakukan WFH (Work From Home). Di masa pandemi banyak pegawai yang sedang sakit dan jam kerja pegawai berkurang, hal tersebut

mengakibatkan tidak optimalnya kinerja pegawai. Sementara itu, pada tahun 2019 PPK menyentuh angka 77% dan kenaikan kinerja di tahun 2018 sebesar 80%, dimana pada tahun 2018 dan 2017 terdapat evaluasi pengawasan, bimbingan, dan dukungan manajemen yang efektif, sehingga dapat memengaruhi motivasi dan semangat kerja pegawai (Krisnawati, 2021). Dalam hal ini bahwasannya, dalam kurun 3 tahun terakhir, kinerja pegawai Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik dikatakan belum menyelesaikan penuh tugasnya yang menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh terhadap ketidaksesuaian dengan target yang telah di tentukan.

Dalam mengatasi penurunan kinerja pegawai kecamatan, perlu diingat bahwa setiap kecamatan mungkin memiliki tantangan dan kondisi uniknya. Solusi harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik dan situasi lokal. Keselarasan antara berbagai pihak yang terlibat, termasuk pemerintah daerah, pegawai, dan masyarakat, adalah kunci untuk mencapai perbaikan yang signifikan dalam kinerja pegawai kecamatan. Menurut (Setyawan, 2018), beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu motivasi karyawan, pengembangan karyawan, lingkungan kerja, sistem penghargaan karyawan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan, dan gaya kepemimpinan. Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Supomo dan Nurhayati, 2018).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah suatu hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Dickdick, Djaka, & Suhenda, 2017). Sedangkan (Sutrisno, Fatoni, & Nawawi, 2010) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

(Setyawan, 2018) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu motivasi karyawan, pengembangan karyawan, lingkungan kerja, sistem penghargaan karyawan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan, dan gaya kepemimpinan. Sedangkan menurut (Widodo, 2023) Kinerja dipengaruhi oleh Kualitas dan Kemampuan Pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja). Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

### **Indikator-Indikator Kinerja**

Pengukuran kinerja menurut (Sutrisno et al., 2010), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu: Hasil kerja yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. Pengetahuan pekerjaan yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja. Inisiatif yaitu tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. Kecakapan mental yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. Sikap yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Disiplin waktu dan absensi yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Titisari, 2014).

### **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi sebagai proses dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-Faktor tersebut dapat dibedakan atas Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja (G. Pratama & Elistia, 2020): lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang berlaku. Faktor Internal yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain: Keinginan untuk dapat hidup, Keinginan untuk dapat memiliki, Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Keinginan untuk berkuasa.

### **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Budi, 2022). Sedangkan menurut Pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan (Nabella & Syahputra, 2021).

### Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2008) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya Tujuan dan kemampuan. Teladan pimpinan. Balas jasa. Keadilan. Pengawasan melekat. Sanksi hukuman. Ketegasan. Hubungan kemanusiaan.

### Lingkungan Kerja

(Sutrisno et al., 2010) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah meliputi fasilitas, tempat bekerja, dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan yang terang, ketenangan (suara yang tidak bising) ,atau termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih mendapat cahaya yang cukup bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang kotor gelap, pengap lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurun kreativitas.

## METODE

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini lokasinya berada di Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik yang berlokasi di Jl. Sunan Giri No. 33, Kesemen, Sukorame, Kec. Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61121. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri kantor Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik dengan jumlah sampel penelitian 54 pegawai negeri. jenis data dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu dari kuesioner pegawai Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik. Sedangkan data sekunder berupa dokumen mengenai kinerja pegawai, mengenai profil dari Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik, visi dan misi serta struktur organisasi di Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner dengan menggunakan Skala Likert yang dibuat dalam bentuk pernyataan pilihan ganda.

Uji instrument penelitian dilakukan dengan cara menguji validitas dan reliabilitas alat ukur penelitian. Uji Asumsi Klasik dilakukan dengan cara menguji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas data penelitian. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,812	0,268	0,000	Valid
	X1.2	0,811	0,268	0,000	Valid
	X1.3	0,466	0,268	0,000	Valid
	X1.4	0,803	0,268	0,000	Valid
	X1.5	0,584	0,268	0,000	Valid
	X1.6	0,753	0,268	0,000	Valid
	X1.7	0,657	0,268	0,000	Valid
	X1.8	0,516	0,268	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,664	0,268	0,000	Valid
	X2.2	0,569	0,268	0,000	Valid
	X2.3	0,722	0,268	0,000	Valid
	X2.4	0,586	0,268	0,000	Valid
	X2.5	0,761	0,268	0,000	Valid

	X2.6	0,580	0,268	0,000	Valid
	X2.7	0,766	0,268	0,000	Valid
	X2.8	0,516	0,268	0,000	Valid
	X2.9	0,683	0,268	0,000	Valid
	X3.1	0,741	0,268	0,000	Valid
	X3.2	0,741	0,268	0,000	Valid
<b>Lingkungan Kerja (X3)</b>	X3.3	0,723	0,268	0,000	Valid
	X3.4	0,716	0,268	0,000	Valid
	X3.5	0,711	0,268	0,000	Valid
	Y.1	0,540	0,268	0,000	Valid
	Y.2	0,366	0,268	0,006	Valid
	Y.3	0,383	0,268	0,004	Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	Y4	0,547	0,268	0,000	Valid
	Y.5	0,558	0,268	0,000	Valid
	Y.6	0,406	0,268	0,002	Valid
	Y.7	0,360	0,268	0,008	Valid
	Y.8	0,528	0,268	0,000	Valid
	Y.9	0,529	0,268	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Dari Tabel 1 di atas dapat, dapat disimpulkan bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai  $\text{sig} < 0.05$  yang berarti tiap-tiap pertanyaan variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,833	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,824	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,765	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,626	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa nilai dari semua alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item variabel yang digunakan untuk penelitian ini sudah reliabel.

## B. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	54
	<i>Absolute</i>
	.069
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>
	.054
	<i>Negative</i>
	-.069
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	.504
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.961

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas, hasil menunjukkan bahwa uji Kolmogorov- Smirnov Test di ketahui nilai signifikansi  $0,961 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan jika data residual berdistribusi normal, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### 2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>

1	Motivasi Kerja	0,686	1,459
2	Disiplin Kerja	0,566	1,768
3	Lingkungan Kerja	0,652	1,533

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat dari tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,10 nilai Variance Inflation Factor (VIF) ketiga variabel tidak lebih dari 10.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas Metode Rank Spearman

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1	Motivasi Kerja	.835	Tidak terjadi heterokedastisitas
2	Disiplin Kerja	.647	Tidak terjadi heterokedastisitas
3	Lingkungan Kerja	.867	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5 diketahui nilai signifikansi variabel independen dengan absolut residualnya lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi heterokedastisitas atau model regresi terjadi kesamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

## C. Analisis Regresi Linier Berganda

### 1. Persamaan Regresi

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda Coefficientsa

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	15.646	2.698		5.799	.000
1 Motivasi Kerja	.263	.120	.280	2.194	.033
Disiplin Kerja	.385	.100	.543	3.861	.000
Lingkungan Kerja	-.152	.146	-.136	-1.038	.304

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 15,646 + 0,263 X_1 + 0,385 X_2 - 0,152 X_3$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 15,646 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh motivasi kerja (X1), Disiplin Lingkungan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Jika variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Lingkungan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) bernilai 0, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) tetap 15,646.
- Motivasi Kerja (X1)
 

$b_1 = 0,263$ , hasil ini menunjukkan jika variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kebomas, semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai juga semakin tinggi. Jika Motivasi kerja (X1) berubah dengan satu satuan nilai, maka kinerja pegawai (Y) akan berubah sebesar 0,263 satuan, dengan asumsi disiplin kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) tetap.
- Disiplin Kerja (X2)
 

$b_2 = 0,385$ , hasil ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif, semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja pegawai juga semakin tinggi. Jika disiplin kerja (X2) berubah dengan satu satuan nilai, maka kinerja pegawai (Y) akan berubah sebesar 0,385 satuan, dengan asumsi motivasi kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X3) tetap.
- Lingkungan Kerja (X3).
 

$b_3 = -0,152$ , hasil ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja (X3) berubah dengan satu satuan nilai,

maka kinerja karyawan (Y) akan berubah sebesar -0,152 satuan, dengan asumsi motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tetap.

## 2. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 <sup>a</sup>	.440	.406	3.784

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa :

- Dari hasil Adjusted R square = 0,406 dapat dikatakan bahwa perubahan variabel kinerja pegawai (Y) 40,6% terhadap variabel motivasi kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), sedangkan 59,4% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.
- R square sebesar 0,440 artinya variasi dalam variabel bebas motivasi kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) sebesar 44% sedangkan 60% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.
- R = 0,663 atau 66,3% menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yaitu sebesar 66,3 %.

## 3. Uji t

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.646	2.698		5.799	.000
Motivasi Kerja	.263	.120	.280	2.194	.033
1 Disiplin Kerja	.385	.100	.543	3.861	.000
Lingkungan Kerja	-.152	.146	-.136	-1.038	.304

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 8 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

### a. Motivasi Kerja (X1)

Hasil statistik uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2,194 > t tabel = 2,008 dengan nilai signifikansi sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05 (0,05 < 0,05) maka H1 = diterima yaitu ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja atau dengan meningkatnya motivasi kerja maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan yang tinggi.

### b. Disiplin Kerja (X2)

Hasil statistik uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 3,861 > t tabel = 2,008 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) maka H2 = diterima yaitu ada Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik. Disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja atau dengan meningkatnya disiplin kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

### c. Lingkungan Kerja (X3)

Hasil statistik uji t diperoleh nilai t hitung sebesar -1,038 > t tabel = 2,008 dengan nilai signifikansi sebesar 0,304 lebih besar dari 0,05 (0,304 > 0,05) maka H3 = ditolak yaitu tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja atau dengan meningkatnya lingkungan kerja maka kinerja pegawai tidak akan mengalami peningkatan yang tinggi.

## D. Interpretasi Hasil

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan hasil persamaan regresi  $b_1 = 0,263$ , hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai juga semakin tinggi. Hasil statistik uji t untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar  $2,194 > t \text{ tabel} = 2,008$  ( $2,194 > 2,008$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,033$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,033 < 0,05$ ) maka hipotesis H1 diterima yaitu ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik yang menunjukkan bahwa Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik memberikan motivasi kerja terhadap pegawai.

Sejalan dengan penelitian terdahulu (Pantungan, Pangemanan, & Undap, 2017) dan (TALITA, n.d.) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini disebabkan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dalam pekerjaan mereka. Mereka merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan dengan cepat, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Manifestasi kinerja karyawan yang tinggi berupa kebutuhan fisiologis seperti gaji sebagai pegawai di Kecamatan Kebomas, kebutuhan akan rasa aman seperti halnya kecamatan memberikan jaminan asuransi kesehatan yaitu Faskes dan asuransi hari tua yaitu Taspen. Serta Kecamatan Kebomas juga memberikan pelatihan dan pengembangan diri kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan didalam bekerja. Hal ini membuat pegawai termotivasi untuk memberikan kinerja dan hasil yang terbaik untuk kecamatan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kebomas dapat dilihat setelah diadakannya pelatihan dan sosialisasi mengenai sistem aplikasi yang bertujuan untuk menunjang kerja pegawai agar lebih efektif dalam proses pelaksanaan kerja (Wati, Suriyanto, & Krisnawati, 2022). Dengan adanya program pelatihan tersebut pegawai bisa lebih memahami dan mengerti cara mengoperasikan sistem tersebut sehingga pegawai bisa lebih cepat dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin cepat pengerjaan tugas akan meningkat juga hasil kerja karyawan sehingga tidak akan ada tugas yang tertunda penanganannya. Tidak hanya program pelatihan yang dapat meningkatkan motivasi pegawai ada juga beberapa tunjangan yang didapatkan pegawai kecamatan kebomas, ada jaminan asuransi kesehatan yaitu Faskes dan asuransi hari tua yaitu Taspen. Tunjangan juga sangat berpengaruh pada pegawai, pegawai yang tadinya malas melaksanakan tugasnya bisa semangat mengerjakan tugas dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Serta hubungan yang baik antara pegawai dan atasan, dengan adanya komunikasi yang baik bisa meningkatkan motivasi pegawai yang ada di kecamatan, atasan dan bawahan dapat secara terbuka dalam berkomunikasi dan atasan memberi dukungan dan semangat kepada pegawainya. Sehingga dapat mewujudkan visi dan misi kecamatan Kebomas dengan lebih baik.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan hasil persamaan regresi  $b_1 = 0,263$ , hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai juga semakin tinggi. Hasil statistik uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung sebesar  $3,861 > t \text{ tabel} = 2,008$  ( $3,861 > 2,008$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka hipotesis H2 diterima yaitu ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik yang menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik sudah memiliki disiplin kerja yang baik.

Sejalan dengan penelitian terdahulu (Pangarso & Susanti, 2016), bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, artinya apabila disiplin kerja baik, maka kinerja pegawai akan meningkat. Karyawan yang disiplin cenderung mengelola waktu mereka dengan baik. Pegawai tahu bagaimana mengatur prioritas tugas-tugas mereka, mematuhi tenggat waktu, dan menghindari pemborosan waktu. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan. Disiplin kerja baik, meningkatkan kinerja pegawai meliputi ketaatan pegawai terhadap prosedur kerja, ketaatan pegawai terhadap arahan atasan, ketepatan waktu dan penggunaan serta pemeliharaan alat-alat perlengkapan kerja yang baik. Pegawai Kecamatan Kebomas Gresik sudah memiliki disiplin kerja yang baik dengan adanya penerapan hukuman terhadap pelanggaran disiplin kerja. Contohnya jika ada

pegawai yang tidak memakai segaram waktu bekerja atau tidak memakai atribut lengkap pada waktu jam bekerja maka pegawai tersebut akan langsung mendapatkan teguran secara tegas berupa teguran lisan sekali sampai tiga kali teguran tidak ada perubahan maka atasan akan memberikan teguran berupa pengurangan gaji atau tunjangan yang pegawai dapatkan pada setiap bulannya. Adanya pengawasan dan keteladanan dari atasan dalam pelaksanaan aturan kedisiplinan kerja sangatlah penting, pemimpin diharapkan dapat mengarahkan serta dapat menjadi teladan yang baik bagi pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara tepat dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Dengan adanya penerapan peraturan yang baik, pegawai yang biasanya tidak disiplin dalam bekerja akan sadar dengan tanggung jawabnya dalam bekerja dan mendorong timbulnya disiplin kerja dalam diri karyawan.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan hasil persamaan regresi  $b_1 = 0,263$ , hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai juga semakin tinggi. Hasil statistik uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar  $-1,038 > t \text{ tabel} = 2,008$  ( $-1,038 > 2,008$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,304$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,304 < 0,05$ ) maka hipotesis H3 ditolak yaitu tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik.

Sejalan dengan penelitian terdahulu (Nuraldy, 2020) dan (Y. F. Pratama & Wismar'ain, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila lingkungan kerja sudah di rasa bagus maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Dengan demikian hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan bersifat positif. Lingkungan kerja berupa lingkungan fisik yaitu meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja dan lingkungan non fisik meliputi hubungan seseorang karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja dan hubungan karyawan dengan bawahan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik. Artinya lingkungan kerja bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan Instansi kurang memperhatikan lingkungan kerja pegawai untuk menunjang peningkatan kinerja pegawai setiap harinya. Instansi terlalu berfokus terhadap kemampuan sehingga faktor-faktor pendukung seperti lingkungan kerja tidak dipergunakan secara maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik.

### 4. Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil Adjusted R2 (Koefisien determinasi) sebesar  $0,406$  atau  $40,6\%$ , dapat dikatakan bahwa  $40,6\%$  variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya yaitu variabel motivasi kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Nilai pengaruhnya sebesar  $66,3\%$ , yaitu menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) dapat ditunjukkan pada motivasi yang diberikan oleh pimpinan Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik berupa pelatihan kerja, tunjangan yang diberikan kepada karyawan serta hubungan baik antara atasan dan bawahan bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan mengenai kedisiplinan kerja adanya penerapan peraturan yang baik di Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik dapat mendorong pegawai untuk disiplin kerja dalam diri karyawan seperti pemberian peringatan kepada pegawai yang tidak memakai seragam atau atribut pada saat jam kerja atau Dan juga dapat disebabkan karena beberapa hal yang masih perlu ditinjau lagi seperti memperhatikan penerapan punishment ataupun variabel-variabel penyerta lainnya yang belum terkontrol dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penambahan variabel-variabel lain yang juga

mempengaruhi kinerja pegawai tetapi tidak ada didalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Menurut (Setyawan, 2018) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu motivasi karyawan, pengembangan karyawan, lingkungan kerja, sistem penghargaan karyawan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan, dan gaya kepemimpinan.

## REFERENSI

- Asterinia, F. (2021). Evaluasi Kinerja Tenaga Honorer Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, Dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 6(1).
- Budi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83–90.
- Dickdick, S., Djaka, P., & Suhenda, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru. *Penerbit: Salemba Empat, Jakarta*.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). Manajemen sumber daya manusia.
- Juru, N. A. (2020). Analisis Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 408–421.
- Krisnawati, W. (2021). Pelatihan personal branding dan product branding pada karang taruna dalam meningkatkan pemasaran serta penjualan produk UMKM Desa Klanganon Gresik Gresik. *DedikasiMU: Journal of Community Service*, 3(3), 961–969.
- Nabella, S. D., & Syahputra, R. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI UNIT USAHA HUNIAN, GEDUNG, AGRIBISNIS DAN TAMAN BADAN USAHA FASILITAS DAN LINGKUNGAN PADA BADAN PENGUSAHAAN BATAM. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 30–38.
- Nuraldy, H. L. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Jaya Persada Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2).
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 9(2), 145–160.
- Pantungan, M. P., Pangemanan, S., & Undap, G. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KENDAHE KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE. *JURNAL EKSEKUTIF*, 2(2).
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(02).
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37–48.
- Setyawan, A. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi kasus pada tiga perusahaan fabrikasi lepas pantai di batam dan karimun). *Journal of Accounting and Management Innovation*, 2(1), 67–89.
- Sudana, I. M. (2023). PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN MELALUI MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH DI SD NEGERI KUBANGPARI 02 KECAMATAN KERSANA KABUPATEN BREBES. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 9(5), 3831–3840.
- Sutrisno, E., Fatoni, A., & Nawawi, H. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). *Kencana Prenada Media Group. Jakarta*.
- TALITA, F. (n.d.). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT BABAT KECAMATAN PENUKAL.
- Titisari, P. (2014). Peranan organizational citizenship behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- Wati, B. P. C., Suriyanto, M. A., & Krisnawati, W. (2022). Pengaruh Keragaman Produk, Kualitas Produk dan Word of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian Pada Marketplace Bukalapak. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(1), 1–8.
- Widodo, S. E. (2023). Manajemen pengembangan sumber daya manusia.