



## **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mataru Kabupaten Alor**

**Handayani Karmaley**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribuana Kalabahi

Received: 14 Agustus 2023  
Revised: 15 September 2023  
Accepted: 22 September 2023

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, work motivation and work environment on employee performance in the Mataru District Office, Alor Regency. This type of research is a quantitative description. Samples were taken using saturated sample technique. The sample in this study were 30 employees. Data collection tools used are observation, interviews, and literature studies. The data analysis model used to answer the hypothesis is multiple analysis, t test, F test. This research instrument test is used to measure the level of validity, reliability and classic assumptions from the answers to the research questionnaire. Based on the results of the validity test for each variable with a Pearson correlation value  $\geq 0.3$ , the results of the validity test for each variable are declared valid. The reliability test results for each variable with a Cronbach Alpha value  $\geq 0.6$ , the reliability test results for each variable are declared reliable. Kolmogorov-Smirnov Normality test results with sig.  $\geq 0.05$  then the test results are declared normal. The results of the heteroscedasticity test showed that the value of each independent variable was  $> 0.05$ , so there was no heteroscedasticity in this study. The results of the multicollinearity test show that the VIF value  $>$  tolerance means that multicollinearity does not occur in this study. The results of the linearity test between the dependent variable and the independent variable show that the deviation from linearity value is  $> 0.05$ , so there is a relationship between the dependent variable and the independent variable. The analytical method used is multiple linear regression analysis technique. The results with the t test to answer the first, second, and third hypotheses, while multiple linear regression analysis simultaneously used the F test to determine the fourth hypothesis, namely to determine the effect of work discipline, work motivation and work environment on employee performance in the Mataru District Office, Alor Regency. Based on the results of the calculation of multiple linear regression analysis partially and simultaneously obtained a significance value of the Work Discipline variable of 0.000, the Work Motivation variable of 0.009, the Work Environment variable of 0.000, and the simultaneous effect of the value of the significance test F is 0.000b, the results of the test t and the F test is smaller than alpha (0.05), then the hypothesis testing proposed in this study is as follows: there is an influence of work discipline, work motivation and work environment on employee performance in the Mataru District Office, Alor Regency.*

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

(\*) Corresponding Author: [handayanikarmaley@gmail.com](mailto:handayanikarmaley@gmail.com)

**How to Cite:** Karmaley, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mataru Kabupaten Alor. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8396460>.

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi tersebut. Setiap perusahaan apapun bentuknya dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi kesuksesan dalam suatu organisasi. Setiap organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja suatu organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang diperoleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Mangkunegara dalam Herlinda (2021) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Disiplin kerja merupakan hal yang penting yang berhubungan langsung dengan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma yang berlaku selain itu disiplin kerja juga mencakup sikap kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Handoko dalam Sepriani (2022) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma yang berlaku.

Menurut Herman dalam Suriani (2021), Lingkungan kerja merupakan serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja fungsi atau kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang dihasilkan dalam organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai dapat dikerjakan dengan baik karena apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung maka, akan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kuantitas dan kualitas kinerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman maka pegawai merasa malas untuk bekerja untuk itu diperlukan peran seorang pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat berdampak pada hasil kerja dan dapat mencapai tujuan dari organisasi. Lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Mataru masih kurang memadai seperti fasilitas yang digunakan masih terbatas.

Motivasi 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 diperoleh. Kecamatan Mataru merupakan salah satu kecamatan dari 18 kecamatan di Kabupaten Alor. Kecamatan Mataru juga merupakan kecamatan baru yang dibentuk karena pertimbangan masuk menjadi wilayah terpencil dan daerah perbatasan. Kecamatan

mataru mengayomi 7 desa administratif. Sesuai dengan observasi awal, dapat diketahui bahwa dari sisi disiplin masih banyak pegawai yang terlambat masuk kantor. Hal ini dikemudian dikarenakan pegawai tidak menetap di lokasi kecamatan semua dari kalabahi. Motivasi pegawai bekerja, tidak semata-mata karena untuk menjalankan pelayanan publik, akan tetapi karena motivasi terima gaji semata. Dari aspek lingkungan yang kami amati kantor kecamatan terletak jauh dari pemukiman. Sehingga mungkin menjadi salah satu alasan merupakan pegawai tidak tinggal dilaksi kecamatan.

Berdasarkan uraian di atas maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mataru Kabupaten Alor".

## **LANDASAN TEORI**

Menurut Mangkunegara dalam Herlinda (2021) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Handoko dalam Gorang (2022), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Lestari dalam Gorang (2022). "kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta dimemiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting maju mundurnya suatu organisasi. Karna kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan kearah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

Menurut Sinambela dalam Peny(2022) Disiplin Kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karna melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk menguba suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Handoko dalam Peny (2022) Lingkungan Kerja adalah seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja dan pengaturan kerjanya sebagai individu atau kelompok. Menurut Sedarmayati Dalam Suriyo (2022), Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, dan dapat memengaruhinya untuk melakukan tugas yang diberikan, seperti pembersihan, musik, pencahayaan, dll. Menurut Hasibuan dalam Gorang (2022) Lingkungan Kerja didefinisikan sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja fungsi atau kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang dihasilkan dalam organisasi.

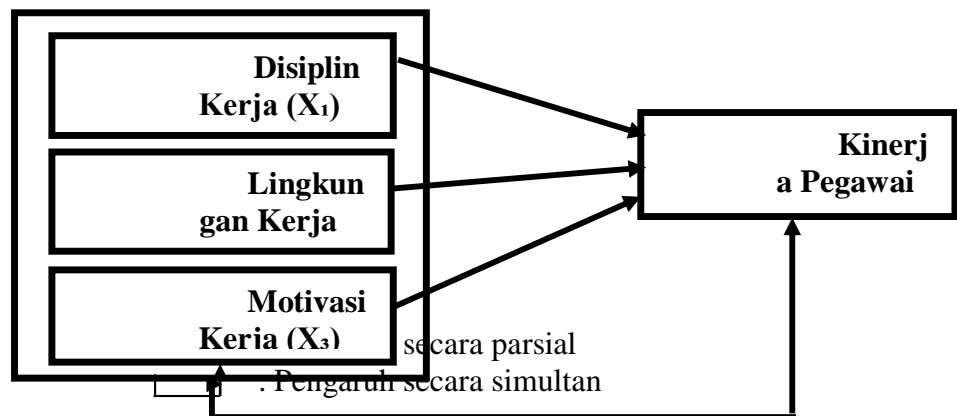
Motivasi merupakan keseluruhan daya daya penggerak atau tenaga pendorong baik berasal dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) yang

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.

### METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah pegawai di kantor kecamatan Mataru Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua populasi menjadi sampel penelitian ( $N = n$ ) yaitu semua pegawai di kantor kecamatan Mataru Kabupaten Alor dengan jumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung, wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan 2 tahap analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis lanjutan terdiri atas analisis deskriptif jawaban responden, analisis uji kuesioner, analisis uji asumsi klasik. Analisis lanjutan terdiri atas analisis regresi linear berganda dan analisis uji t dan uji f.

Hipotesis adalah: (1) Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mataru Kabupaten Alor, (2) Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mataru Kabupaten Alor. (3) Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mataru Kabupaten Alor. (4) Disiplin Kerja, motivasi Kerja dan lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mataru Kabupaten Alor. Kerangka dasar penelitian dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1  
Kerangka Dasar Penelitian

### HASIL PENELITIAN

#### 1. Uji Instrumen

##### 1.1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Hasil uji validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )

<i>Pernyataan</i>	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,776	0,3	Valid
P2	0,667	0,3	Valid
P3	0,724	0,3	Valid
P4	0,629	0,3	Valid
P5	0,717	0,3	Valid
P6	0,653	0,3	Valid
P7	0,531	0,3	Valid

*Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2023)*

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dinyatakan valid.

### 1.2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

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

Tabel 2.

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

<i>Pernyataan</i>	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>Rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,776	0,3	Valid
P2	0,667	0,3	Valid
P3	0,724	0,3	Valid
P4	0,629	0,3	Valid
P5	0,717	0,3	Valid
P6	0,653	0,3	Valid
P7	0,531	0,3	Valid

*Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2023)*

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dinyatakan valid.

### 1.3. 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>Pernyataan</i>	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,731	0,3	Valid
P2	0,711	0,3	Valid
P3	0,716	0,3	Valid
P4	0,554	0,3	Valid
P5	0,855	0,3	Valid
P6	0,810	0,3	Valid
P7	0,769	0,3	Valid

*Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2023)*

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Variabel Lingkungan Kerja( $X_3$ )diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk VariabelLingkungan Kerja( $X_3$ ) dinyatakan valid.

1.4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai(Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai(Y)dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai(Y)

<i>Pernyataan</i>	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,724	0,3	Valid
P2	0,526	0,3	Valid
P3	0,578	0,3	Valid
P4	0,397	0,3	Valid
P5	0,671	0,3	Valid
P6	0,477	0,3	Valid
P7	0,460	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas Variabel Kinerja Pegawai(Y)diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Kinerja Pegawai(Y) dinyatakan valid.

1.5. Uji Reliabilitas

Hasil Uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.

Rangkuman Hasil Uji Reabilititas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Syarat	Keterangan
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,794	0,6	Reliebel
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,794	0,6	Reliebel
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,861	0,6	Reliebel
Kinerja pegawai (Y)	0,620	0,6	Reliebel

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja( $X_3$ ) dan Kinerja pegawai (Y)yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian variabel independen dan variabel dependen dinyatakan reliebel.

2. Uji Asumsi Klasik

2.1. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6.

Hasil Uji Normalitas (*Kolmogrov-Smirnov*)

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000

		Std. Deviation	.80804072
Most Differences	Extreme	Absolute	.089
		Positive	.089
		Negative	-.082
Test Statistic			.089
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan table di atas hasil uji normalitas yang dibuktikan dengan hasil uji *Kolmogrov-Smirnov* diketahui nilai *Sig.* sebesar  $0,200 > 0,05$  atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini diyatakan terdistribusi normal.

2.2. Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7.

Hasil Uji Heterokedastisitas (uji *glejser*)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.279	1.196		1.070	.294
X1	-.003	.032	-.017	.079	.937
X2	.042	.045	.224	.937	.357
X3	-.061	.036	-.385	1.687	.104

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )  $0,937 > 0,05$  atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )  $0,357 > 0,05$  atau 5%, dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )  $0,104 > 0,05$  atau 5% maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

2.3. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

(Constant)	5.714	2.296		2.489	020		
X1	.261	.062	.395	4.193	000	.766	1.305
X2	.243	.086	.302	2.844	009	.602	1.661
X3	.298	.070	.433	4.267	000	.661	1.512

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan table diatas dapat dilihat dari hasil uji *multikolinieritas* pada variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,766 dan nilai VIF sebesar 1.305, variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,602 dan nilai VIF sebesar 1.661, dan variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,661 dan nilai VIF sebesar 1.512. Dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF pada variabel independen dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi *multikolinieritas* dalam penelitian ini.

2.4. Uji Linearitas

2.4.1. Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) Dan Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Tabel 9.

Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai (Y) Dan Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sign.
Between Groups (Combined)	77.767	9	8.641	5.918	.000
Linearity	52.024	1	52.024	5.633	.000
Deviation from Linearity	25.742	8	3.218	.204	.073
Within Groups	29.200	20	1.460		
Total	106.967	29			

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja sebesar 0,073 > 0,05 atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja.

2.4.2. Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) Dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Tabel 10.

Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai (Y) Dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sign.

Betw (Combine	74.	7	10.	7	
* X2 een Groups d)	229		604	.126	000
Linearity	57.	1	57.	3	
	407		407	8.578	000
Deviation	16.	6	2.8	1	
from Linearity	821		04	.884	129
Within Groups	32.	2	1.4		
	738	2	88		
Total	106	2			
	.967	9			

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja sebesar  $0,129 > 0,05$  atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja.

#### 2.4.3. Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) Dan Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 11.  
Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai (Y) Dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sign.
Betwe (Combine	75.0	8	9.3	6	
* X3 een Groups d)	50		81	.173	000
Linearity	60.5	1	60.	3	
	71		571	9.853	000
Deviation	14.4	7	2.0	1	
from Linearity	79		68	.361	272
Within Groups	31.9	2	1.5		
	17	1	20		
Total	106.	2			
	967	9			

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja sebesar  $0,272 > 0,05$  atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja.

### 3. Analisis Lanjutan

#### 3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 12.  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.714	2.296		2.489	.020
X1	.261	.062	.395	4.193	.000
X2	.243	.086	.302	2.844	.009
X3	.298	.070	.433	4.267	.000

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 5.714 + 0,261X_1 + 0,243X_2 + 0,298X_3 + e$

Dari hasil persamaan regresi tersebut di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1). Nilai konstanta sebesar 5.714 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Variabel Lingkungan Kerjamerupakan konstan atau nol (0) maka nilai variabel Y sudah ada sebesar 5.714.
- 2). Nilai koefisien regresi variabel variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,261 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 26.1% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Disiplin Kerja dan variabel Kinerja Pegawai.
- 3). Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,243 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 24.3% nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Motivasi Kerja dan variabel kinerja pegawai.
- 4). Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,298 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 29.8% nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Lingkungan Kerja dan variabel kinerja pegawai.

### 3.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil uji Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 13.

Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 <sup>a</sup>	.823	.803	.853

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,823 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 82.3%, sedangkan sisanya 17.7% merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 3.3. Pengujian Hipotesis

#### 3.1.1. Uji t (Uji Parsial)

Hasil Uji t atau uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.22.

Hasil Uji t (uji parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.714	2.296		2.489	.020
X1	.261	.062	.395	4.193	.000
X2	.243	.086	.302	2.844	.009
X3	.298	.070	.433	4.267	.000

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2023)

#### 1. Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  atau 5% hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

#### 2. Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas  $0,009 < 0,05$  atau 5% hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

#### 3. Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$  atau 5% hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

#### 3.1.2. Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.23.  
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	88.032	3	29.344	40.293	.000 <sup>b</sup>
Residual	18.935	26	.728		
Total	106.967	29			

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.23. diatas diketahui nilai sig. Untuk pengaruh variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai sebesar  $0.000 < 0.05$  atau 5% hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

#### 3.4. Hasil Pengujian Hipotesis

##### 1. Hipotesis 1 Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel uji t di atas mengatakan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel Disiplin Kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  atau 5% hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis 1 menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mataru Kabupaten Alor dengan demikian menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nihil ( $H_0$ ).

##### 2. Hipotesis 2 Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel uji t di atas mengatakan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel Motivasi Kerja sebesar  $0,009 < 0,05$  atau 5% hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian maka hipotesis 2 menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mataru Kabupaten Alor dengan demikian menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nihil ( $H_0$ ).

##### 3. Hipotesis 3 Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel uji t di atas mengatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel Lingkungan Kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  atau 5% hal ini berarti bahwa variabel

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian maka hipotesis 2 menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mataru Kabupaten Alor dengan demikian menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nihil ( $H_0$ ).

4. Hipotesis 4 pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel uji t di atas mengatakan bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. dengan uji statistik melalui uji F dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas sebesar  $0.000 < 0,05$  atau 5% hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mataru Kabupaten Alor dengan demikian menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nihil ( $H_0$ ).

5. Hipotesis 5 Besarnya Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Adalah Sebesar 80 - 90%.

Hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel koefisien determinasi di atas mengatakan bahwa besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai adalah 80-90%. Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. dengan uji statistik melalui uji Koefisien Determinasi dengan taraf nyata 80% - 90% dimana memiliki nilai R Square sebesar 0.823 hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Maratu Kabupaten Alor adalah sebesar 82.3% dengan demikian menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nihil ( $H_0$ ).

## **KESIMPULAN**

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

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji parsial dapat diperoleh nilai t hitung variabel Disiplin Kerja sebesar 4.193 dan nilai signifikan variabel Disiplin Kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Di Kantor Kecamatan Mataru Kabupaten Alor.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji parsial dapat diperoleh nilai t hitung variabel Motivasi Kerja 2.844 dan nilai signifikan variabel Motivasi Kerja sebesar  $0,009 < 0,05$  atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Di Kantor Kecamatan Mataru Kabupaten Alor.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji parsial dapat diperoleh nilai t hitung variabel Lingkungan

Kerja 4.267 dan nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Di Kantor Kecamatan Mataru Kabupaten Alor.

4. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan dapat diperoleh nilai F hitung variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja 40.293 dan nilai signifikan variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Di Kantor Kecamatan Mataru Kabupaten Alor.
5. Besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 80% - 90% hal ini dibuktikan berdasarkan hasil Koefisien Determinasi dapat diperoleh nilai R Square variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 0.823 hal ini mengandung arti bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 82.3%, sedangkan sisanya 17.7% merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Di Kantor Kecamatan Mataru Kabupaten Alor adalah 82.3%.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Herlinda, (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros.
- 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.
- Nurafni Rozalia Et All, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Pada Pt. Pattindo Malang, Jurnal Administrasi Bisnis. (AJB) Vol. 26. No. 2.
- S. Siahaan And S. Bahri, Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Maneggio J. Iim Magister Manj., Vol. 2, No. 1.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D. Cv. Alfabeta: Bandung.  
<http://doi.org/10.5281/zenodo.7637817>
- Gorang, A. F., Hermayanti, H., Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). 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.
- Gorang, A. F., Peny, T. L., Tang, S. A., & Hermayanti, H. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(9), 369-383.

- Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9 (1), 710-721.
- Hermayanti, H., Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 755-766.
- Maro, Y., & Hermayanti, H. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 99-110.
- Hermayanti, H., & Maro, Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 81-92.
- Hermayanti, H. (2022). Analysis of the Effect of Work Stress, Internal Conflict and Organizational Culture towards Employee Productivity in Budi Artha Cooperatives (KSU) Alor District. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(4), 29924-29939.
- Firdaus, F., Yufrinalis, M., Fil, S., Putri, R., Supriyanto, S. A. B., Peny, T. L., ...& Ardi Afrizal, S. E. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Peny, T. L. L., Lestari, S. I. P., Ratnaningtyas, E. M., Yusuf, M., Taufik, M. Z., & Shobri, M. (2022). The Correlation between Leadership Style, Work Motivation and Work Environment with Employee Performance at the Office of the Ministry of Religious Affairs in Alor District-East Nusa Tenggara Province. *International Journal Of Business Diplomacy And Economy*, 1(5), 234-243.
- Peny, T. L. (2018). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Kepemimpinan Demokratis, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pertamina (Persero) Terminal Bbm Tenau Kupang. *e-Journal Universitas Tribuana Kalabahi*, 1(1), 13-40.
- Peny, T. (2022). Peran Sistem Informasi, Kompetensi Pegawai, Komitmen Organisasi: Investigasi Kualitas Pengelolaan Barang Milik Negara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2127-2142. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.812>
- Peny, T. L., Gorang, A., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9 (1), 710-721. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7639373>
- Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 792-805.
- Peny, T. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah ( BPBD ) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626-640. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7989035>

- Peny, T. L. L., Aring, J. O., & Kafolamau, L. L. (2023). *Peran Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M. ., & Luisa Peny , T. L. . (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2(1), 58–75. <https://doi.org/10.59066/jmae.v2i1.267>