

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR KECAMATAN CENRANA
KABUPATEN MAROS**

TESIS

Disusun dan diajukan oleh :

HERLINDA

NIM. 4618104049



Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Magister

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros

Nama Mahasiswa : Herlinda

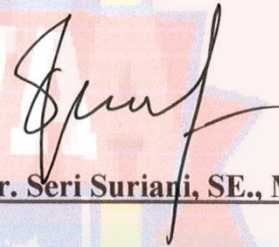
NIM : 4618104049

Program Studi : Manajemen

Menyetujui,
Komisi Pembimbing:



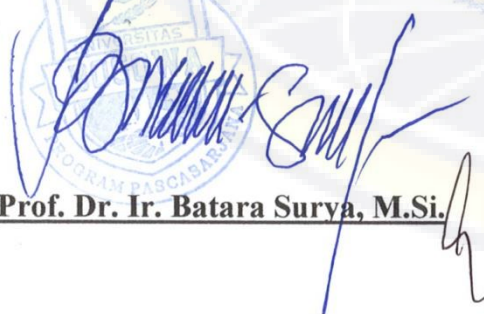
Dr. Firman Menne, SE., M.Si., Ak., CA



Dr. Seri Suriani, SE., M.Si

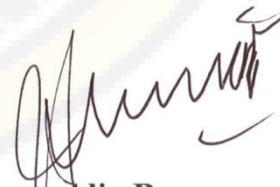
Mengetahui:

**Direktur Program Pascasarjana
Universitas Bosowa**



Prof. Dr. Ir. Batara Surya, M.Si.

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen**



Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si

HALAMAN PENERIMAAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN CENRANA KABUPATEN MAROS

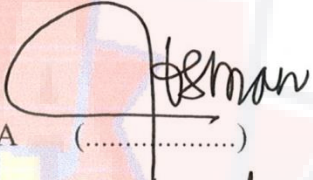
Pada Hari/Tanggal :

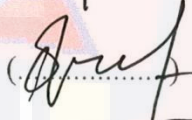
Tesis atas nama : Herlinda


NIM : 4618104049

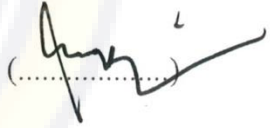
Telah diterima oleh Panitia Ujian Tesis Program Pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister pada Program Studi Manajemen.

PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Dr. Firman Menne, SE., M.Si., Ak., CA (.....) 

Sekretaris : Dr. Seri Suriani, SE., M.Si (.....) 

Anggota Penguji : 1. Prof. Dr. H. Oesman Lewangka, SE., MA (.....) 

2. Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si (.....) 

Makassar, Maret 2021

Direktur,


Prof. Dr. Ir. Batara Surya, M.Si.

NIDN 0913017402

PERNYATAAN KEORISINILAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Herlinda

Stambuk : 4618104049

Program Studi : Manajemen

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Penulisan Tesis ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri, tanpa bantuan dari pihak lain kecuali arahan dari Tim Pembimbing dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik Pascasarjana, baik di Universitas Bosowa maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam penulisan Tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya yang tercantum dalam Peraturan Akademik dan Kemahasiswaan yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Makassar, Maret 2021

Yang Memberi Pernyataan



Herlinda

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena hanya atas Rahmat dan Ridho-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN CENRANA KABUPATEN MAROS”.

Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Magister pada Program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar Program Studi Manajemen. Penulis telah berusaha mencurahkan segenap kemampuan untuk menghasilkan karya tulis yang bernilai dan bermanfaat, akan tetapi proses penyusunan tesis ini tidak terlepas dari berbagai rintangan, mulai dari pengumpulan data, pengolahan data, hingga pada tahap penulisan. Namun, dengan keyakinan yang dilandasi dengan rasa tanggung jawab dan bantuan serta dukungan baik moril maupun materil dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.

Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada kepada pihak-pihak yang telah membantu yakni sebagai berikut:

1. Prof. Dr. Ir. H. Muhammad Saleh Pallu, M.Eng, selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Prof. Dr. Ir. H. Batara Surya, M.Si selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar.

3. Dr. Syamsul Bahri, S. Sos., M.Si selaku Asisten Direktur Program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar
4. Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar.
5. Dr. Firman Menne, SE., M.Si., Ak.,CA selaku Pembimbing I dan Dr. Seri Suriani, SE., M.Si. sebagai Pembimbing II. Terimakasih atas kesabaran, motivasi, dan bantuan kepada penulis sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
6. Prof. Dr. H. Oesman Lewangka, SE., MA dan Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si sebagai dosen penguji yang telah memberikan saran dalam perbaikan tesis ini.
7. Kedua orang tua saya H. A. Baharuddin dan Hj. Muliati serta mertua saya yang selalu memberi semangat dan kasih sayangnya sehingga membuat penulis bisa menyelesaikan penulisan tesis ini.
8. Rudi Mulyadi suami dan anak saya tercinta dan saya sayangi Nafeeza Shanum yang selalu memberikan dukungan, do'a dan semangatnya setiap waktu.
9. Kakak-kakak, adik-adik dan keponakanku yang kubanggakan yang selalu memberikan semangat dalam penyelesaian tesis ini.
10. Kantor Kecamatan Cenrana yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian di kantor tersebut
11. Para dosen dan seluruh staf karyawan pascasarjana Universitas Bosowa Makassar, atas bantuannya selama penulis menempuh pendidikan.
12. Teman-teman seperjuangan di Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar, yang selalu bersama dalam suka maupun duka, yang telah memberi motivasi dalam penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari sepenuhnya dalam tesis ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari pembaca sehingga penulis dapat berkarya lebih baik lagi.

Akhir kata penulis berharap agar apa yang disajikan dalam tesis ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Semoga semua usaha ini dapat bernilai ibadah di sisi-Nya. Semoga kita senantiasa menjadi orang-orang yang cerdas dalam memaknai kehidupan.

Makassar, Maret 2021

Penulis,

Herlinda

ABSTRAK

Herlinda. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros.*

Penelitian ini bertujuan adalah untuk (1) Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, (2) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, (3) Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan sekunder, dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan olah data SPSS 21 untuk membuktikan tiga hipotesis. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil thitung sebesar 2,166 dengan nilai signifikansi $0,041 < 0,05$. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil thitung sebesar 1,883 dengan nilai signifikansi $0,033 < 0,05$. Selanjutnya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil thitung sebesar 1,746 dengan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian ini juga diketahui bahwa variabel independen secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin baik suasana di lingkungan kerja, serta adanya motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi maka akan memberikan dampak yang baik bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang lebih baik.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Herlinda. *The Influence of Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at the Cenrana District Office, Maros Regency.*

This study aims to (1) determine the effect of work environment on employee performance, (2) determine the effect of work motivation on employee performance, (3) determine the effect of work discipline on employee performance. This research was conducted at the head office of the cenrana district of Maros. The data used in this study are primary and secondary data, with a total sample of 30 people.

This study used a quantitative approach and analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 21 data processing to prove three hypotheses. The results of this study prove that the work environment variable has a significant effect on employee performance with the result of tcount of 2.166 with a significance value of $0,041 < 0,05$. Work motivation variable has a significant effect on employee performance with the result of tcount of 1.883 with a significance value of $0.033 < 0.05$. Furthermore, the work discipline variable has a significant effect on employee performance with the result of tcount of 1.746 with a significance value of $0.026 < 0.05$. Based on the results of this study it is also known that the independent variables together or simultaneously have a significant effect on the dependent variable, namely the performance of employees in the Cenrana District Office, Maros Regency. Thus it can be interpreted that the better the atmosphere in the work environment, as well as the existence of work motivation and high work discipline, it will have a good impact on employees in carrying out their duties and responsibilities so that it will affect better employee performance.

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

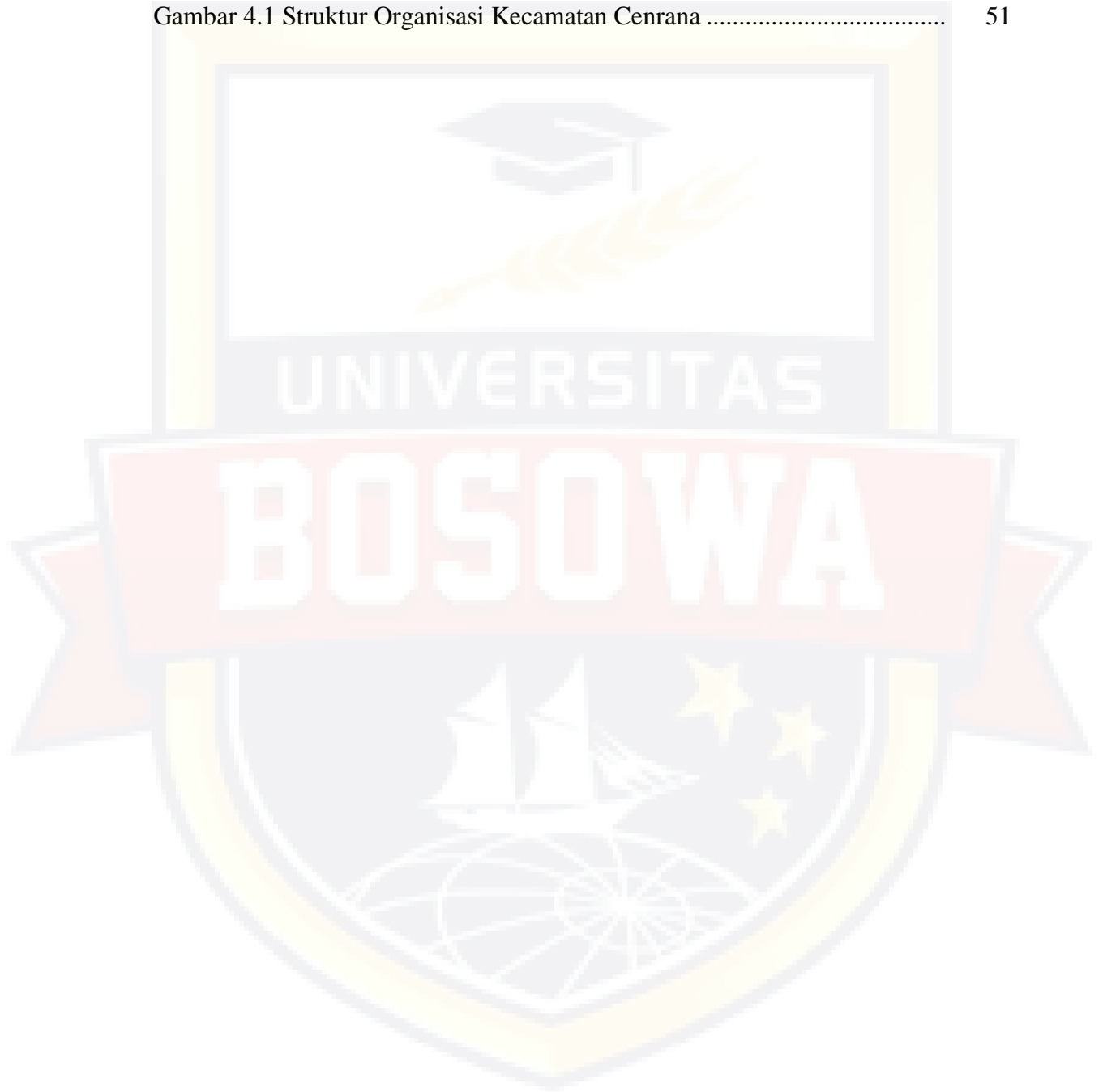
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENERIMAAN	iii
PERNYATAAN KEORISINILAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Ruang Lingkup Penelitian	7
F. Sistematika Penulisan	7
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR	
A. Deskripsi Teori	9
1. Teori <i>Stewardship</i>	9
2. Lingkungan	10
3. Motivasi	13
4. Disiplin	19
5. Kinerja	24
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Berpikir	31
D. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	33

B. Lokasi Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel	34
D. Variabel Penelitian	34
E. Instrumen Penelitian	37
F. Jenis dan Sumber Data	39
G. Teknik Pengumpulan Data	39
H. Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	49
1. Gambaran Umum Kantor Kecamatan Cenrana.....	49
2. Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Cenrana	50
B. Hasil Analisis Deskriptif	51
1. Karakteristik Responden	51
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	53
C. Hasil Analisis Data.....	58
1. Hasil Uji Validitas	58
2. Hasil Uji Reliabilitas	59
3. Hasil Uji Normalitas	61
4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	61
5. Hasil Uji Hipotesis	63
D. Pembahasan Hasil Penelitian	67
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	67
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	68
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	69
4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	72
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kecamatan Cenrana	51



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Tingkat Skala Likert.....	37
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	38
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2 Pangkat dan Golongan Pegawai.....	52
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Umur.....	53
Tabel 4.4 Variabel Lingkungan Kerja (X1)	54
Tabel 4.5 Variabel Motivasi Kerja (X2)	55
Tabel 4.6 Variabel Disiplin Kerja (X3).....	56
Tabel 4.7 Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	58
Tabel 4.9 <i>Reliability Statistics</i>	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	62
Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	63
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	65
Tabel 4.15 Uji Determinasi (R^2)	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang terdapat di setiap perusahaan maupun organisasi, dengan adanya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi tentu membawa dampak dalam perkembangan maupun daya saing dalam perubahan zaman saat ini. Dalam upaya pembangunan suatu organisasi, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam proses pencapaian suatu tujuan. Organisasi merupakan wadah untuk setiap orang memberikan aspirasinya untuk kemajuan organisasi tersebut. Kegiatan dalam organisasi dinamakan pengorganisasian. Organisasi pemerintah memiliki peran penting dalam menjalankan kegiatan pemerintahan dan pemberian pelayanan publik kepada masyarakat secara keseluruhan sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan otonomi daerah.

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain, apabila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Organisasi menurut pelaksanaannya perlu melakukan suatu

penilaian kinerja pegawai. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang berupa fasilitas kerja memberikan pengaruh yang cukup berarti dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif. Oleh karena itu, suatu instansi atau perusahaan haruslah menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti tata kantor yang nyaman, penerangan yang cukup serta lingkungan yang bersih. Lingkungan yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh rasa semangat serta mampu meningkatkan kinerja kerja para pegawai kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros.

Selain faktor lingkungan kerja, motivasi dari para karyawan tersebut juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja

seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran - sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Berdasarkan data dalam sasaran kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana, hasil wawancara dengan pegawai bagian kepegawaian di Kantor Kecamatan Cenrana ditemukan bahwa motivasi pegawai di kantor kecamatan masih kurang. Hal tersebut didasarkan pada penilaian kerja di Sasaran Kerja Pegawai (SKP) terutama pada pegawai yang memasuki usia pensiun. Hal ini disebabkan pada pegawai yang usia tidak produktif ini salah satunya mengalami kesulitan dalam menggunakan teknologi terkini, yang berbasis komputer dan internet. Dan tidak menutup kemungkinan juga hal tersebut dialami oleh beberapa pegawai lainnya, sedangkan pengelolaan teknologi informasi sebagian besar kegiatan ataupun data yang diolah menggunakan sistem komputerisasi.

Menurut Singodimedjo (2016:159), disiplin adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan.

Hal ini mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta melaksanakan segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggungjawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu instansi maka akan menciptakan pegawai yang berkualitas. Tanpa disiplin yang tinggi maka sebuah instansi atau perusahaan tersebut akan sulit mendapatkan apa yang diinginkan yaitu suatu kesuksesan, untuk mencapai produktivitas kerja pegawai yang tinggi bukanlah hal yang mudah untuk dilaksanakan.

Tinggi rendahnya sumber daya, dilihat dari kinerja aparat pemerintah dan kualitas pelayanan dapat diukur sejauh mana aktivitas dan efisiensi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kualitas sumber daya yang dimiliki dan kinerja merupakan nilai-nilai yang harus diaplikasikan kepada seluruh aparat agar menyadari, bahwa mereka adalah pelayanan masyarakat.

Kantor Kecamatan Cenrana adalah sebuah lembaga instansi pemerintahan yang dipimpin oleh Camat dan dibantu oleh beberapa saksi untuk menjalankan

pemerintahan di wilayah Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros sebagai organisasi publik dan pelayanan masyarakat. Dari kondisi yang ada pada kantor kecamatan tersebut masih terlihat akan kurangnya mengenai kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat diduga masih kurang memberikan kepuasan. Dari beberapa masyarakat menyatakan pegawai kantor kecamatan belum memberikan pelayanan yang maksimal, misalnya dalam penyelesaian pengurusan surat membutuhkan waktu yang cukup lama.

Selain itu, dari segi kecepatan pelayanan yang diberikan oleh pegawai yang masih tergolong lamban dan melebihi waktu yang ditetapkan sehingga banyak pekerjaan tidak terselesaikan dengan tepat waktu. Tentunya dari masalah yang ada seperti diatas harus segera diperbaiki agar tidak memberi hambatan terhadap visi dan misi pada Kantor Kecamatan Cenrana. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi yang telah dikemukakan di atas, masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini ialah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana?

C. Tujuan Penelitian

Melihat latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penulisan ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana.
4. Mengetahui apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat untuk berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Untuk mendapatkan pengetahuan atau pengalaman dalam melakukan penelitian, baik secara teori maupun praktik serta menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.

2. Bagi Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan bahan pertimbangan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja para pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian diharapkan dapat menjadi sumber bacaan yang bermanfaat sebagai referensi atau bahan pustaka bagi para peneliti berikutnya.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini meliputi variabel–variabel yang diteliti, variabel independen yang terdiri lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan untuk variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun dalam 5 (lima) bab diantaranya ialah:

Bab I Pendahuluan, pada bab ini dibahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka, pada bab ini dibahas teori-teori dasar yang menjadi acuan dan teori-teori pendukung yang berhubungan dengan penelitian.

Bab III Metode Penelitian, pada bab ini dibahas mengenai rancangan penelitian, gambaran jaringan, penggunaan metodologi yang digunakan, serta teknik analisis data yang akan diolah.

Bab IV Hasil dan Pembahasan, pada bab ini dibahas hasil penelitian dan pembahasan dari data yang telah diolah, yang diperoleh dari hasil kuisisioner.

Bab V Kesimpulan dan Saran, pada bab ini berisikan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian, beserta saran yang diberikan untuk perbaikan selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Deskripsi Teori

1. Teori *Stewardship*

Stewardship merupakan suatu pandangan baru tentang pengelolaan organisasi. Bagaimana cara membentuk suatu perilaku dimana orang bekerja tidak hanya memaksimalkan utilitas pribadinya, tetapi mereka dapat lebih bertanggung jawab secara bersama - sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Teori *stewardship* adalah teori yang menggambarkan situasi dimana para manajer tidaklah termotivasi oleh tujuan-tujuan individu tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi, sehingga teori ini mempunyai dasar psikologi dan sosiologi yang telah dirancang dimana para eksekutif sebagai *steward* termotivasi untuk bertindak sesuai keinginan prinsipal. Selain itu, perilaku *steward* tidak akan meninggalkan organisasinya sebab *steward* berusaha mencapai sasaran organisasinya. Teori ini didesain bagi para peneliti untuk menguji situasi dimana para eksekutif dalam perusahaan sebagai pelayan dapat termotivasi untuk bertindak dengan cara terbaik pada principalnya (Donaldson dan Davis, 1989, 1991).

Stewardship merupakan suatu pandangan baru tentang mengelola dan menjalankan organisasi, suatu pergeseran pendapatan pada konsep kepemimpinan dan manajemen yang ada sekarang dari konsep mengendalikan dan mengarahkan, ke arah konsep pengaturan, kemitraan dan kepemilikan secara bersama oleh anggota atau tim dalam organisasi, yang merasa organisasi menjadi sesuatu

miliknya ataupun satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dari diri sendiri. Lebih jauh Donaldson dan Davis menggambarkan bahwa *Stewardship Theory* didefinisikan sebagai situasi dimana para *steward* tidak mempunyai kepentingan pribadi tetapi lebih mementingkan kepentingan prinsipal. Kondisi ini didasari sikap melayani yang demikian besar dibangun oleh *steward*.

Sikap melayani sebagai suatu sikap yang menggantikan kepentingan pribadi dengan pelayanan sebagai landasan bagi pemilikan dan penggunaan kekuasaan (*power*). Dengan mengintegrasikan kembali pengurusan pekerjaan, pemberdayaan, kemitraan dan penggunaan kekuasaan dengan benar, maka tujuan individu secara otomatis terpenuhi dengan sendirinya. *Steward* percaya bahwa kepentingan mereka akan disejajarkan dengan kepentingan perusahaan dan pemilik (prinsipal).

2. Lingkungan

Lingkungan adalah kombinasi antara kondisi fisik yang mencakup keadaan sumber daya alam seperti tanah, air, energy surya, mineral, serta flora dan fauna yang tumbuh di atas tanah maupun di dalam lautan, dengan kelembagaan yang meliputi ciptaan manusia seperti keputusan bagaimana menggunakan lingkungan fisik tersebut. Lingkungan juga dapat diartikan menjadi segala sesuatu yang ada di sekitar manusia dan mempengaruhi perkembangan kehidupan manusia (Wikipedia, 2020).

Sedangkan menurut Munadjat Danusaputro yang dikutip Kurniawan (2021) lingkungan adalah seluruh benda dan daya serta keadaan termasuk yang ada di dalamnya manusia dan segala tingkah perbuatannya yang berada dalam ruang

dimana manusia memang berada dan mempengaruhi suatu kelangsungan hidup serta kesejahteraan manusia dan jasad hidup yang lainnya.

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menunjukkan pada hal-hal yang berada di sekitar dan di sekeliling lingkup kerja karyawan kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan. Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja merupakan seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Bambang (2006) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukungnya untuk bekerja, memadai atau tidaknya secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan menurun.

Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu, udara ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain (Alex S. Nitisemito, 2002). Sedangkan lingkungan kerja terbagi menjadi 2, dijelaskan sebagai berikut:

a) Lingkungan Kerja Fisik

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang bisa mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan dan lainnya (Alex S. Nitisemito, 2002). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:31) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik ialah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan yang kondusif bisa tercipta jika adanta komunikasi yang baik dalam lingknngan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja yang tinggi, tidak ada saling curiga dan memberikan kontribusi yang menjadi orientasi setiap karyawan (Kisworo 2012:64).

b. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (2002), ada beberapa indikator dalam lingkungan kerja, diantaranya ialah:

1) Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan,

ketenangan termasuk juga hubungan kerja dengan orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3. Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain *motive* yang berarti dorongan atau dalam bahasa Inggris *to move* . Motif diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri organism yang mendorong untuk berbuat. Menurut Maslow yang dikutip Prihartanta (2015) dikemukakan bahwa pada dasarnya manusia memiliki kebutuhan pokok dan ditunjukkan dalam 5 tingkatan yang berbentuk *pyramid* , orang memulai dorongan dari tingkatan bawah. Lima tingkatan kebutuhan itu dikenal dengan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks, yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi

penentu tindakan yang penting: a) Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya) b) Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya) c) Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki) d) Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan) e) Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjelajahi; kebutuhan estetik: keserasian, keteraturan, dan keindahan; kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

a. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2007: 95), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Siagian (2002:94) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis dan aspek motivasi kerja mutlak mendapatkan perhatian serius dari para manajer.

Aspek tersebut terbagi mejadi 4 pertimbangan utama, yaitu (1) Filsafat hidup manusia yang berkisar pada prinsip *quit pro quo*, yang dalam bahas awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan ada ubi ada talas, ada budi ada balas. (2) Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat

materi, akan tetapi juga bersifat psikologis. (3) Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia. (4) Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupu teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

b. Manfaat Motivasi Kerja

Menurut Gomes (2003) manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai atau diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Gomes, 2003).

c. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan antara lain sebagai berikut:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

- b) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Sedangkan Ach. Mohyi juga membagi tujuan motivasi sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan semangat, gairah dan kedisiplinan kerja karyawan (meningkatkan moral kerja).
2. Memupuk rasa memiliki (*sense of belonging*), loyalitas dan partisipasi karyawan.
3. Meningkatkan kreativitas dan kemampuan karyawan untuk berkembang.

d. Jenis-Jenis Motivasi

Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi menjadi suatu hal yang sangat penting dan perlu diadakan karena dengan adanya motivasi mampu merubah perilaku seseorang yang termotivasi. Berdasarkan hal tersebut jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

Menurut Hasibuan motivasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu :

a. Motivasi Positif (insentif positif)

Motivasi ini maksudnya adalah manager memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas perestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya adalah manager memotivasi bawahan dengan standar bahwa mereka akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutarno (2012) motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang ke arah suatu tujuan. Kita dapat mengatakan seseorang yang bekerja giat sebagai orang yang termotivasi. Perilaku seseorang sebenarnya hanyalah cerminan paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi maka harus ada perpaduan antara motivasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan permintaan organisasi sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran. Jusmaliani (2014) menjelaskan bahwa

motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu ke arah tujuan yang akan dicapainya. Mangkunegara (2005:101) mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja pegawai yaitu:

- a. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.
- b. Teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah “AIDDAS” yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan).

f. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:157) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Terkadang tidak disadari bahwa komitmen itu bukan hanya bergelut pada permasalahan perasaan loyalitas yang pasif. Seseorang bisa memiliki perasaan aktif terhadap hubungan dirinya dengan organisasi yang memiliki tujuan bersama, ada tiga faktor atau indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya:

- 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- 2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

4. Disiplin

Disiplin berasal dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *Disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Namun sekarang kata disiplin mengalami perkembangan makna. Pertama disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk kepada pengawasan, dan pengendalian. Kedua disiplin sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib (Frasmita, 2017).

Menurut Simamora yang dikutip Wahyudi (2019) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi.

a. Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan sikap yang diperlukan dan mendapat perhatian setiap perangkat desa dalam usaha untuk meningkatkan kinerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Fathoni, 2006:126).

Menurut Sinambela (2012: 239), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab

seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, maka peraturan sangat diperlukan untuk memberi bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam organisasi. Sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Wirawan (2009: 138), disiplin merupakan sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi. Ditinjau dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah usaha untuk menanamkan nilai dalam menciptakan suatu sikap patuh pada aturan-aturan kerja tertentu dan bertanggungjawab pada pekerjaannya.

Beberapa pendapat diatas telah memberikan pendapat mengenai definisi kedisiplinan maka menurut peneliti sendiri kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai dari ketaatan, kesetiaan, ketertiban dan lainnya.

b. Tujuan Pendisiplinan

Menurut Wirawan, (2009: 138) “Pendisiplinan merupakan tindakan organisasi yang tidak mengakibatkan seorang pegawai kehilangan sesuatu dari organisasi”. Pendisiplinan bersifat konstruktif atau memperbaiki karena pendisiplinan merupakan bagian dari proses pembelajaran. Berikut ini tujuan pendisiplinan, antara lain:

1. Memotivasi karyawan untuk mematuhi standar kinerja perusahaan. Seorang karyawan mendapatkan pendisiplinan dari organisasi setelah gagal memenuhi kewajibannya. Kegagalan dapat berupa kegagalan dalam melaksanakan tugas serta mengabaikan peraturan atau kode etik yang harus diterapkan dalam perilakunya.
2. Mempertahankan hubungan saling menghormati antara bawahan terhadap atasan atau sebaliknya. Karyawan sering melaksanakan tugasnya dengan buruk dan melanggar peraturan secara sengaja. Sikap dan perilaku tersebut harus dikoreksi agar tidak terjadi konflik interpersonal. Saling menghormati merupakan salah satu persyaratan agar para karyawan dan manajer dapat bekerja dengan baik dalam mencapai objektifitas masing-masing.
3. Meningkatkan kinerja karyawan. Pendisiplinan wajib dilakukan bagi karyawan berkinerja rendah yang bukan disebabkan oleh faktor non manusia. Jika rendahnya kinerja disebabkan oleh faktor manusia, pendisiplinan dilakukan secara berencana untuk memperbaiki perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan akan meningkatkan hasil kinerja.
4. Meningkatkan moril, semangat kerja, etos kerja, serta efektifitas, dan efisiensi kerja. Meningkatkan moril, semangat kerja, etos kerja, serta efektifitas, dan efisiensi kerja pegawai menurun karena pengaruh keadaan lingkungan eksternal organisasi. Program pendisiplinan yang dirancang khusus akan meningkatkan sikap dan perilaku kerja pegawai yang merosot.

5. Meningkatkan kedamaian industri dan kewargaan organisasi. Pegawai hanya dapat bekerja dengan baik jika bekerja dalam iklim kedamaian, kerja sama, dan saling menghormati. Pendisiplinan merupakan upaya organisasi untuk menciptakan kondisi kerja tersebut sehingga para pegawai menjadi warga organisasi menjadi warga organisasi yang baik.

c. Indikator Disiplin Kerja

Veithzal Rivai (2005: 444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti :

1. Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan. Menurut Soejono (2000: 67), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu :

1. Ketepatan waktu.

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung jawab yang tinggi.

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

5. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan suatu jawaban berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2009: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sinambela (2012:6) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja karyawan menurut Roziqin (2010: 41), adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya, sedangkan Wirawan (2009: 3), menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mohammad Pabundu (2006: 122), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibedakan menjadi dua yaitu (1) Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya; (2) Faktor eksternal antaralain berupa peraturan ketenagakerjaan,

keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.

Sejalan dengan beberapa pendapat tersebut diatas Hadari Nawawi (2006: 64-65), mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi tiga faktor yaitu (1) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya; (2) Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu; (3) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama atau keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang sebagai mana telah diuraikan di atas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

Menurut Wirawan (2009: 6), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.
3. Faktor internal karyawan, yaitu faktor –faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sinambela (2012: 53), “Penilaian pekerjaan adalah suatu metode perbandingan sistematis dari pekerjaan-pekerjaan untuk menentukan kedudukan dan ratio dari pekerjaan-pekerjaan itu, dengan demikian memberikan dasar untuk

suatu sistem pembayaran yang adil”. Lebih lanjut dapat dikemukakan manfaat utama penilaian kinerja antara lain adalah:

1. Memberikan sarana untuk menghadapi ketidakadilan yang ada dan memecah ketidakadilan yang baru.
2. Memberikan kerangka untuk perbandingan antara manajemen dan serikat buruh. Perundingannya ialah tentang berbagai prinsip, struktur upah umum, tingkat upah, dan tambahan upah dan bukan pembicaraan tentang pekerjaan satu per satu.
3. Memberikan sarana untuk menangani keluhan dan diharapkan bahwa keluhan akan berkurang setelah sistemnya diterima.
4. Tingkat bayaran pekerjaan yang baru diciptakan dapat ditentukan secara sistematis tanpa adanya bahaya untuk menciptakan ketidakadilan yang baru.
5. Para pegawai dapat dengan mudah mengerti kemungkinan mereka untuk penghasilan lebih tinggi dalam keadaan mereka sekarang dan tahu harus memilih pekerjaan yang mana untuk memperoleh bayaran yang lebih tinggi.

c. Indikator Kinerja

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja. Dimensi atau ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi para pihak (Sudarmanto, 2009: 11). Indikator kinerja menurut Robert dan John (2006: 378), antara lain sebagai berikut:

- 1) Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai . Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

- 2) Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
- 4) Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.
- 5) Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

B. Penelitian Terdahulu

Penyusunan penelitian ini didukung dengan studi literature berkaitan diantaranya merupakan hasil studi penelitian dari jurnal dan dari penelitian terdahulu, yang memiliki kaitan langsung atau tidak langsung dengan permasalahan penelitian yang diangkat untuk dikemukakan. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja ialah sebagai berikut :

1. Novyanti (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah”. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa motivasi kerja,

lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah.

2. Kisworo (2012) yang berjudul “Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah”. Jenis penelitian adalah penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang disajikan dalam bentuk statistik. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif persentase yang bertujuan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel kemudian dengan analisis korelasi pearson dan korelasi ganda (multikorelasi). Penelitian ini melibatkan seluruh populasi sebagai responden yaitu 86 PTK. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan studi dokumentasi, observasi, dan pengisian kuisioner. Instrumen penelitiannya adalah kuisioner. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabelitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan uji normalitas, uji homogenitas, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja PTK di SKB eks Karasidenan Semarang berhubungan secara positif. Hal ini ditandai oleh nilai korelasi antar kedua variabel tersebut, yakni $0,709$ (r hitung) $>$ $0,339$ (r tabel).
3. Penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) tentang pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Madiun. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

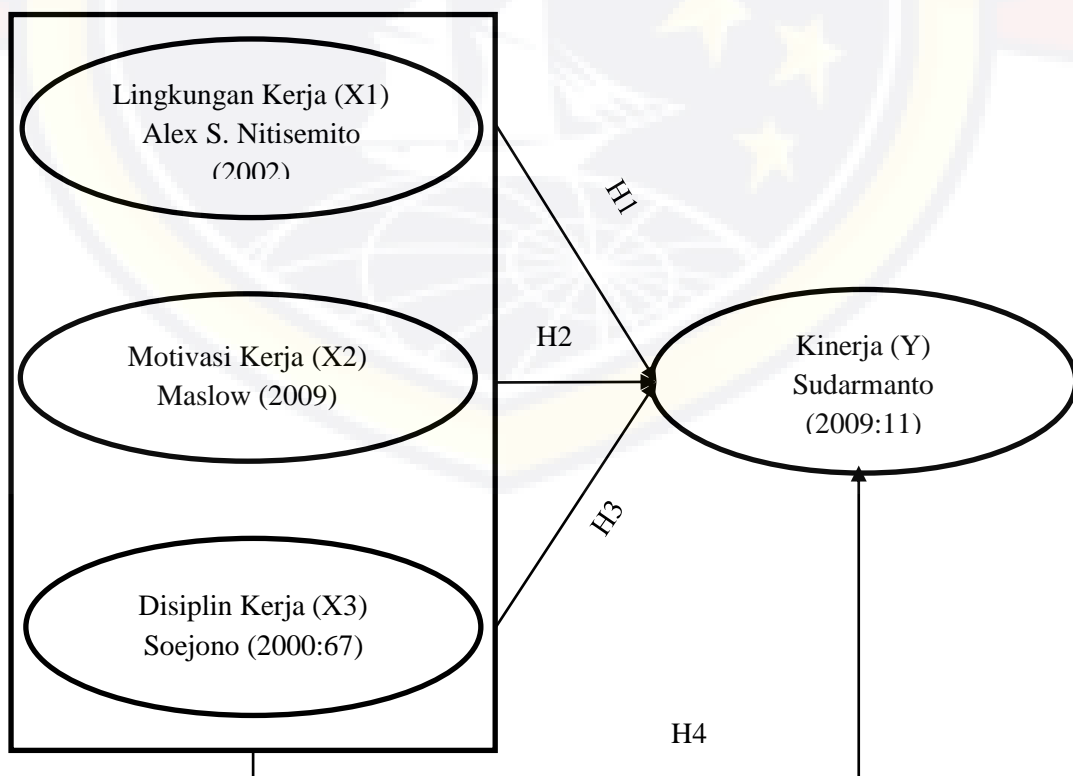
karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Madiun.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto, Sutrisno dan Ali (2017) dengan judul *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employee Performance in Indonesia Stock Exchange*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BEI.
5. Hidayat dan Taufiq (2012) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Hasil penelitian mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Rumengan dan Mekel (2015) tentang analisis lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT Manado. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian kuantitatif yang asosiatif yakni untuk mengetahui analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai FEB UNSRAT Manado.

C. Kerangka Berpikir

Organisasi pemerintah desa merupakan tingkatan pemerintah terendah di dalam struktur pemerintahan di Indonesia. Organisasi menurut pelaksanaannya perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Mangkunegara (2009: 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Begitu pula hubungan antar karyawan yang patut diperhatikan, untuk membina hubungan yang baik dan harmonis. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Secara sistematis kerangka berpikir tersebut dapat digambarkan dalam gambar berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Keterangan:

H1 :Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

H2 :Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

H3 :Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

H4 :Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010:96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 =Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kab. Maros

H2 =Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kab. Maros

H3 =Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kab. Maros

H4 =Diduga ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kab. Maros

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan. Sugiyono (2010:14) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah menemui kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Dibuktikan dengan penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden atau sampel dari populasi yang dipilih, hasil penelitian dari metode kuantitatif

secara umum akan berupa angka-angka dan pengolahan data menggunakan analisis statistik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen (X) yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

B. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus 2020 – Oktober 2020.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penulis untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Sedangkan Sampel menurut Sukandarrumidi (2006: 50) adalah bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari obyek yang merupakan sumber data. Sampel adalah objek atau subjek penelitian yang dipilih untuk mewakili keseluruhan dari populasi. Pada penelitian ini populasi adalah sebanyak 30 pegawai Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros, sehingga penelitian ini mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Ini disebut dengan sampel jenuh atau keseluruhan populasi dijadikan sampel.

D. Variabel Penelitian

Sugiyono (2010: 61) menyatakan bahwa variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (Independen)

a. Lingkungan kerja (X1)

Lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros adalah lingkungan yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang mempengaruhi setiap karyawan yang bekerja didalam lingkup tersebut. Indikator lingkungan kerja yang digunakan ialah:

- 1) Hubungan dengan atasan dan bawahan
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Tersedianya fasilitas kerja

b. Motivasi kerja (X2)

Motivasi kerja di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros merupakan kondisi yang bisa menggerakkan para pegawai secara terarah dan tertuju guna mencapai tujuan organisasi. Sikap dan mental pegawai yang positif terhadap situasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal (Mangkunegara, 2009).

Indikator motivasi kerja yang digunakan ialah:

- 1) Kebutuhan aktualisasi diri
- 2) Kebutuhan sosial
- 3) Kebutuhan akan penghargaan

c. Disiplin kerja (X3)

Disiplin kerja bagi pegawai Kantor Kecamatan Cenrana sikap yang harus dimiliki dan ditanamkan didalam diri para pegawai dalam bekerja dikarenakan

agar terciptanya kondisi kerja yang kondusif dan baik antar pegawai maupun organisasi. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Indikator dari disiplin kerja ialah:

- 1) Ketepatan waktu para pegawai
- 2) Tanggung jawab yang tinggi
- 3) Ketaatan terhadap aturan kantor

2. Variabel Terikat (Dependen)

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros merupakan hasil kerja dinilai dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugas atau program kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ialah:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan hasil kerja.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yang adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin akan tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja menggunakan metode kuesioner dalam teknik pengumpulan data. Peneliti menggunakan kuesioner yaitu pengajuan angket pernyataan baik kepada pegawai kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Dengan harapan untuk memperoleh jawaban secara tertulis yang dapat memberikan informasi yang akurat serta obyektif dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disusun berdasarkan skala likert. Maka skala likert pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah merujuk pada lima alternatif jawaban, terlihat dibawah ini :

Tabel 3.1 Tingkat Skala Likert

Nilai (Skor)	Alternatif Jawaban
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Adapun kisi-kisi instrumental yang bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikoreksi dan dikontrol. Kisi-kisi yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja (X1)	1. Fasilitas kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan dengan pimpinan (Alex S. Nitisemito, 2002)	Skala Likert 1. Sangat Setuju (SS) 2. Setuju (S) 3. Netral (N) 4. Tidak Setuju (TS) 5. Sangat Tidak Setuju (STS)
Motivasi Kerja (X2)	1. Kebutuhan aktualisasi diri 2. Kebutuhan sosial 3. Kebutuhan penghargaan (Maslow, 2009)	Skala Likert 1. Sangat Setuju (SS) 2. Setuju (S) 3. Netral (N) 4. Tidak Setuju (TS) 5. Sangat Tidak Setuju (STS)
Disiplin Kerja (X3)	1. Ketaatan pada atasan 2. Kesadaran Bekerja 3. Tanggung Jawab (Soejono, 2000)	Skala Likert 1. Sangat Setuju (SS) 2. Setuju (S) 3. Netral (N) 4. Tidak Setuju (TS) 5. Sangat Tidak Setuju (STS)
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Sikap dan Keandalan (Sudarmanto, 2009)	Skala Likert 1. Sangat Setuju (SS) 2. Setuju (S) 3. Netral (N) 4. Tidak Setuju (TS) 5. Sangat Tidak Setuju (STS)

F. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data primer adalah data yang diperoleh dari instansi baik dengan cara observasi maupun dengan cara wawancara dan hasil kuesioner yang dilakukan diisi oleh responden.
2. Data sekunder adalah data yang telah tersedia di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros serta dari hasil penelitian sebelumnya meliputi jurnal, buku, internet, dan dokumen lainnya yang diperlukan.

G. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara untuk memperoleh bahan-bahan keterangan atau kenyataan yang benar untuk mengungkapkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, baik itu data pokok maupun data penunjang. Proses mendapatkan data tersebut melalui berbagai cara, dimana masing-masing metode tidak berdiri sendiri, melainkan saling mendukung dan melengkapi hasil dari temuan metode lainnya. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya (Suharsimi, 2006: 231). Peneliti menggunakan teknik dokumentasi karena dokumentasi dapat dijadikan sebagai sumber data untuk memperoleh informasi profil, struktur organisasi, jumlah desa, nama dan jabatan para pegawai kantor Kecamatan Cenrana.

2. Kuesioner

Suharsimi (2006:151) mengungkapkan, metode angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang dipergunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui. Angket atau kuesioner ini untuk mendapatkan data mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana. Angket dalam penelitian ini berupa sejumlah pertanyaan tertulis dengan alternatif jawaban, bentuk angket yang digunakan adalah bentuk tertutup dengan skala likert yang nantinya diberikan kepada para pegawai kantor Kecamatan Cenrana.

3. Kepustakaan

Kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan melalui buku-buku, literatur, artikel, jurnal dan lain-lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

4. Internet

Media internet digunakan untuk memperoleh informasi-informasi yang mendukung dan berkaitan dengan penelitian ini berupa data sekunder.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses pengolahan, penyajian, interpretasi dan analisis data yang diperoleh dari lapangan, dengan tujuan agar data yang disajikan mempunyai makna, sehingga pembaca dapat mengetahui hasil penelitian yang dilakukan (Martono, 2011: 143). Dalam menentukan analisis data, diperlukan data yang akurat dan dapat dipercaya yang nantinya dapat dipergunakan dalam

penelitian yang dilakukan oleh penulis. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca, dipahami dan diinterpretasikan. Analisis data yang dilakukan dengan bantuan dari program SPSS Versi 21 sebagai alat untuk meregresikan model yang telah dirumuskan.

1. Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen/kuisisioner. Validitas instrumen diukur dengan menggunakan teknik analisis faktor (Umar 2000:126). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya penelitian. Uji validitas menggunakan korelasi *pearson*, keputusan mengetahui valid tidaknya butir instrumen. Jika pada tingkat signifikan 5% nilai r hitung $> r$ variabel maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Validitas alat ukur dapat dicari dengan menggunakan *Product Moment Co-efficient of Correlation*. (Supranto, 2002:112).

Uji validitas gunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariat antara masing-masing skor indikator dengan total skor setiap variabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan dapat di percaya atau dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketetapan pengukuran. Pengujian reliabilitas ditunjukkan oleh koefisien *Cronbach's Alpha* dan dapat diolah dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) dengan rumus:

$$r_{11} = \frac{k}{k-i} \left(1 - \frac{\Sigma \sigma^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyak butiran pertanyaan

$\Sigma \sigma_1^2$ = Jumlah varians pertanyaan

σ_1^2 = Varians total

$$\text{Dimana } \sigma_1^2 = \frac{\Sigma X_1^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n}}{n}$$

Coefficiant Cronbach's Alpha yaitu koefisien reliabilitas yang menunjukkan seberapa baik item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Hasil uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* > 0,6 dikatakan reliabel. Dan reliabel yang dimaksud yaitu suatu instrumen yang di dalamnya adalah angket yang memiliki konsistensi yang tinggi karena dijawab sama oleh hampir keseluruhan responden.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) yakni tidak terdapat heteroskedastistas, tidak terdapat multikolinearitas, dan tidak terdapat autokorelasi (Sunyoto, 2012). Jika terdapat heteroskedastistas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya standar *error*.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. *Residual* berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Imam Ghozali, 2011: 160-165).

Metode lain yang dapat digunakan untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal atau tidak adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dari analisis normal *probability plot* adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi klasik.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

5. Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2011: 105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel independen, jika nilai $VIF < 5$, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

6. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Imam Ghozali, 2011: 139-143).

7. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih. Adapun untuk pengolahan data dilakukan bantuan program SPSS.

Menurut Asep Hermawan (2005:220) analisis regresi linear berganda adalah suatu model statistik yang sesuai jika masalah penelitian mencakup satu variabel terikat (*dependent*) yang berskala pengukuran metric (interval atau rasio) yang

diduga dapat diprediksi oleh variabel-variabel *independent* yang berskala pengukuran metrik (interval atau rasio). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dan didukung dengan analisis deskriptif. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Cenrana.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai dan tiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden ialah meliputi jenis kelamin, pangkat dan golongan pegawai serta umur. Adapun persamaan regresi, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Bilangan konstan
b	= Koefisien Regresi
X1	= Lingkungan Kerja
X2	= Motivasi Kerja
X3	= Disiplin Kerja
e	= <i>Error</i>

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi yaitu 5%. Apabila tingkat signifikansi diperoleh dari hasil

lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima.

8. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk membuktikan atau memperjelas dari tujuan semula yaitu apakah ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pengujian secara simultan dan parsial dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21. Dari hasil regresi yang diperoleh kemudian dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan seberapa besar pengaruhnya. Untuk itu bentuk pengujian yang digunakan ialah uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2).

1. Uji Parsial (t)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dilakukan uji t.

- 1) Nilai t -hitung $>$ t -tabel T hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil perolehan data seperti SPSS 21 (pada *table coefficient* dengan nama t), sedangkan t table diperoleh hanya dengan melihat nilai pada table t .
- 2) Nilai signifikan harus $<$ derajat kepercayaan (umumnya derajat penelitian 0,05). Nilai signifikan dapat diperoleh melalui uji manual maupun hasil pengolahan SPSS 21 (pada *table coefficient* dengan *sign*).

2. Uji Simultan (F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (X) terhadap dependen (Y) secara serentak atau bersama-sama.

1) Nilai F hitung $>$ F table F hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil pengolahan data seperti SPSS (pada tabel ANOVA dengan nama F).

2) Signifikan $F_{hitung} <$ derajat kepercayaan penelitian (0,05 pada umumnya).

Nilai signifikansi dapat diperoleh melalui manual maupun melalui hasil pengolahan SPSS (pada tabel ANOVA dengan nama *sign*).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya *varians error* yang semakin besar. *Varians error* menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar *varians error*. *Varians error* muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara atau pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen (Suliyanto, 2011:39). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi = 1, maka variabel-variabel independen memberikan semua

informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi = 0, maka variabel independen tidak mampu menjelaskan variasi variabel dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Kecamatan Cenrana

Kecamatan Cenrana yang terletak di Desa Limapoccoe yang dibentuk berdasarkan peraturan daerah Nomor 30 Tahun 2000, Kabupaten Maros, Provinsi Sulawesi Selatan untuk mencapai target pemerintah dalam pembentukan organisasi perangkat daerah serta uraian tugas pokok dan fungsi satuan kerja perangkat daerah di lingkungan Kabupaten Maros. Secara administratif Kecamatan Cenrana terdiri dari 7 desa, yaitu Desa Limapoccoe, Desa Laiya, Desa Labuaja, Desa Lebbo Tengae, Desa Rompegading, Desa Baji Pamai dan Desa Cenrana Baru.

Kecamatan Cenrana sendiri mempunyai potensi unggulan di wilayahnya, yaitu pertambangan, perkebunan dan kehutanan. Dengan jumlah penduduk di Kecamatan Cenrana di tahun 2017 tercatat sekitar 14,716 jiwa. Sedangkan untuk luas wilayah Kecamatan Cenrana yang terletak di Desa Limapoccoe yang memiliki luas wilayah 180,97 km² dengan koordinat geografis berada pada 4o59'54'' LS dan 119o46'15 BT. Dengan batas wilayah :

- 1) Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Gowa
- 2) Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Tompo Bulu
- 3) Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Simbang
- 4) Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Camba

Adapun visi dan misi dari Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros, yaitu :

1. Visi Kecamatan Cenrana

“Mewujudkan pelayanan yang baik melalui optimalisasi koordinasi dan sumber daya aparat yang professional”.

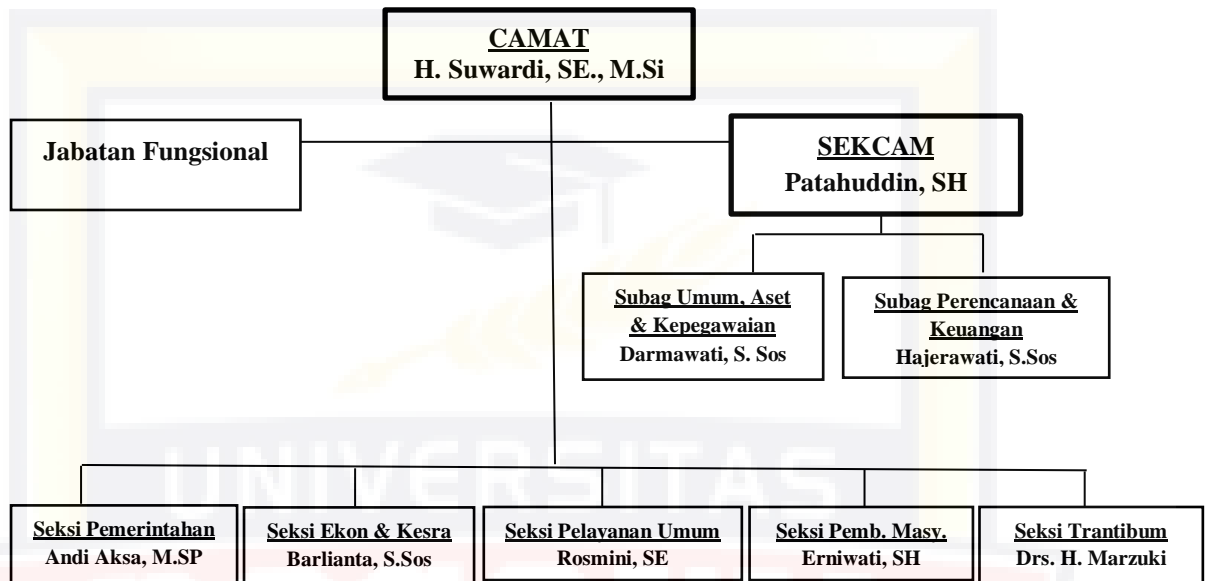
2. Misi Kecamatan Cenrana

- a) Meningkatkan kinerja aparat dengan dukungan sumber daya aparatur handal, professional dan berorientasi hasil yang dilandasi iman dan takwa serta kemampuan teknologi guna mewujudkan pelayanan yang berkualitas.
- b) Menumbuhkembangkan peran serta masyarakat, organisasi kemasyarakatan. Serta unit kerja terkait guna mengoptimalkan koordinasi dalam pelaksanaan kegiatan operasional,
- c) Menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga tercipta ketentraman dan ketertiban guna mewujudkan stabilisasi politik dan keamanan di wilayah Cenrana.

2. Struktur Organisasi Kecamatan Cenrana

Pada subbagian ini diuraikan struktur organisasi kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros, adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kecamatan Cenrana



Sumber : Data Kantor Kecamatan Cenrana, 2020

B. Hasil Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Responden

a. Penyajian data berdasarkan jenis kelamin

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kecamatan Cenrana yang berjumlah 30 orang, berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh data tentang jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	F Responden	Persentase
Laki-laki	14	47%
Perempuan	16	53%
Total	30	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 14 orang dengan persentase 47% dan dengan jenis kelamin perempuan adalah sebanyak 16 orang dengan persentase 53%. Jadi dapat diartikan bahwa pegawai kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros lebih banyak perempuan.

b. Penyajian data berdasarkan Pangkat dan Golongan

Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros didukung oleh 30 pegawai, para pegawai berkomitmen untuk bekerja berlandaskan pada nilai-nilai dasar budaya kerja yang telah disepakati yaitu integritas, profesional dan inovatif. Dari hasil penelitian terlampir golongan dan jabatan pegawai kantor Kecamatan Cenrana, sebagai berikut:

Tabel 4.2 Pangkat dan Golongan Pegawai Kantor Camat Cenrana

Pangkat /Golongan	Jumlah	Persentase
Pembina Tk. I / IV.b	1 orang	3%
Pembina / IV.a	2 orang	7%
Penata Tk. I / III.d	4 orang	13%
Penata Muda Tk. I / III.b	4 orang	13%
Penata Muda / III.a	4 orang	13%
Golongan II/d	2 orang	7%
Golongan II/c	3 orang	10%
Golongan II/b	7 orang	23%
Golongan II/a	3 orang	10%
Total	30 orang	100%

Sumber: Data Kantor Kecamatan Cenrana, 2020

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa responden yang saat ini dengan golongan IV.b sebanyak 1 orang (3%), responden dengan golongan IV.a sebanyak 2 orang (7%), responden golongan III.d sebanyak 4 orang (13%), responden golongan III.b sebanyak 4 orang (13%), responden golongan III.a sebanyak 4 orang (13%), responden golongan II.d sebanyak 2 orang (7%),

responden golongan II.c sebanyak 3 orang (10%), responden golongan II.b sebanyak 7 orang (23%) dan yang terakhir responden dengan golongan II.a sebanyak 3 orang (10%).

c. Penyajian Data Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, data usia responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
32-40 tahun	7 orang	23%
41-49 tahun	13 orang	43%
50-58 tahun	10 orang	33%
Total	30 orang	100%

Sumber: Data Kantor Kecamatan Cenrana, 2020

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berumur sekitar 41-49 tahun sebanyak 13 orang (43%) kemudian responden berumur 50-58 tahun sebanyak 10 orang (33%) sedangkan responden berumur sekitar 32-40 tahun hanya sebanyak 7 orang (23%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Melihat hasil tanggapan responden setelah pengisian kuisioner, penelitian ini menghubungkan antara satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai dengan satu variabel bebas yang masing-masing yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Dengan variabel yang masing-masing dituangkan dalam bentuk indikator dibuat butir pernyataan atau instrumen.. untuk variabel kinerja pegawai (Y) sebanyak 5 item pernyataan, untuk variabel lingkungan kerja (X1) sebanyak 5 item pernyataan, untuk variabel motivasi kerja (X2) sebanyak 5 item pernyataan,

dan untuk variabel disiplin kerja (X3) sebanyak 5 item pernyataan. Dengan responden yang berjumlah 30 orang. Masing-masing variabel penelitian ini dituang menggunakan program SPSS versi 21, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4
Variabel Lingkungan Kerja (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.401*	.426*	.589**	.430*	.685**
	Sig. (2-tailed)		.028	.019	.001	.018	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.401*	1	.802**	.866**	.877**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.028		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.426*	.802**	1	.546**	.638**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000		.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.589**	.866**	.546**	1	.918**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.430*	.877**	.638**	.918**	1	.902**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.685**	.925**	.807**	.920**	.902**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

Sumber : Hasil olah data SPSS 21

Pada tabel diatas disimpulkan bahwa tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja (X1) setiap item yang terdiri dari 5 pernyataan dinyatakan valid, dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,362). Sehingga pernyataan ini dapat digunakan untuk dianalisis sebagai penelitian.

Tabel 4.5
Variabel Motivasi Kerja (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.736**	.161	.249	.713**	.858**
	Sig. (2-tailed)		.000	.396	.185	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.736**	1	.000	-.083	.981**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000		1.000	.661	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.161	.000	1	.496**	-.004	.467**
	Sig. (2-tailed)	.396	1.000		.005	.982	.009
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.249	-.083	.496**	1	-.091	.417*
	Sig. (2-tailed)	.185	.661	.005		.632	.022
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.713**	.981**	-.004	-.091	1	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.982	.632		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.858**	.813**	.467**	.417*	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.022	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

Sumber : Hasil olah data SPSS 21

Pada tabel diatas disimpulkan bahwa tanggapan responden pada variabel motivasi kerja (X2) setiap item yang terdiri dari 5 pernyataan dinyatakan valid, dikarenakan rhitung > rtabel (0,362). Sehingga pernyataan ini dapat digunakan untuk dianalisis sebagai penelitian.

Tabel 4.6
Variabel Disiplin Kerja (X3)

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.802**	.921**	.404*	.906**	.945**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.027	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.802**	1	.725**	.294	.754**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.115	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.921**	.725**	1	.434*	.980**	.948**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.017	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.404*	.294	.434*	1	.423*	.587**
	Sig. (2-tailed)	.027	.115	.017		.020	.001
	N	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.906**	.754**	.980**	.423*	1	.950**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.020		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.945**	.845**	.948**	.587**	.950**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

Sumber : Hasil olah data SPSS 21

Pada tabel diatas disimpulkan bahwa tanggapan responden pada variabel disiplin kerja (X3) setiap item yang terdiri dari 5 pernyataan dinyatakan valid, dikarenakan rhitung > rtabel (0,362). Sehingga pernyataan ini dapat digunakan untuk dianalisis sebagai penelitian.

Tabel 4.7
Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL_ Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.747**	.521**	.460*	.438*	.806**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.011	.015	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.747**	1	.468**	.445*	.709**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.014	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.521**	.468**	1	.510**	.399*	.759**
	Sig. (2-tailed)	.003	.009		.004	.029	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.460*	.445*	.510**	1	.469**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.011	.014	.004		.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.438*	.709**	.399*	.469**	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.029	.009		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL _Y	Pearson Correlation	.806**	.856**	.759**	.737**	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

Sumber : Hasil olah data SPSS 21

Pada tabel diatas disimpulkan bahwa tanggapan responden pada variabel kinerja pegawai (Y) setiap item yang terdiri dari 5 pernyataan dinyatakan valid, dikarenakan rhitung > rtabel (0,362). Sehingga pernyataan ini dapat digunakan untuk dianalisis sebagai penelitian.

C. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas

Sesuai dengan ketentuan pengolahan data dengan menggunakan SPSS, dengan mencermati indikator-indikator variable dengan nilai korelasi signifikansi $>5\%$, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,685	0,362	Valid
	X1.2	0,925	0,362	Valid
	X1.3	0,807	0,362	Valid
	X1.4	0,920	0,362	Valid
	X1.5	0,902	0,362	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,858	0,362	Valid
	X2.2	0,813	0,362	Valid
	X2.3	0,467	0,362	Valid
	X2.4	0,417	0,362	Valid
	X2.5	0,803	0,362	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,945	0,362	Valid
	X3.2	0,845	0,362	Valid
	X3.3	0,948	0,362	Valid
	X3.4	0,587	0,362	Valid
	X3.5	0,950	0,362	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,806	0,362	Valid
	Y.2	0,856	0,362	Valid
	Y.3	0,759	0,362	Valid
	Y.4	0,737	0,362	Valid
	Y.5	0,756	0,362	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

Dari olah data yang menggunakan SPSS, maka diperoleh nilai dari uji validitas yang menunjukkan perbedaan disetiap indikator-indikator atau instrumen pengukuran dalam penelitian ini. Berdasarkan tabel diketahui bahwa semua indikator memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,362 dengan responden sebanyak 30 orang.

Dimana nilai validitas dengan interval terendah yaitu 0,417 dan interval tertinggi yaitu 0,950. Jadi dapat disimpulkan semua indikator uji validitas variabel penelitian ini dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Sesuai dengan ketentuan pengolahan data dengan menggunakan SPSS, untuk memperkuat uji validitas suatu kuisioner penelitian diperlukan juga uji reliabilitas. Dengan menggunakan alat pengukuran *Cronbach's Alpha*., dengan kriteria bahwa tingkat *Alpha* hitung lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60 maka data yang diujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.782	20

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

Dari hasil pengolahan data diatas oleh variabel dengan indikator masing-masing, maka seluruh indikator dinyatakan reliabel. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dan penjabaran disetiap indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Instrumen	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,773	0,6	Reliabel
	X1.2	0,739	0,6	Reliabel
	X1.3	0,750	0,6	Reliabel
	X1.4	0,748	0,6	Reliabel
	X1.5	0,751	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,795	0,6	Reliabel
	X2.2	0,807	0,6	Reliabel
	X2.3	0,768	0,6	Reliabel
	X2.4	0,792	0,6	Reliabel
	X2.5	0,808	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,739	0,6	Reliabel
	X3.2	0,750	0,6	Reliabel
	X3.3	0,748	0,6	Reliabel
	X3.4	0,768	0,6	Reliabel
	X3.5	0,748	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,784	0,6	Reliabel
	Y.2	0,782	0,6	Reliabel
	Y.3	0,790	0,6	Reliabel
	Y.4	0,787	0,6	Reliabel
	Y.5	0,791	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien alpha dari masing-masing variabel dalam setiap variabel (lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3) dan kinerja kerja (Y) dinyatakan reliabel. Dalam penelitian ini item-item dapat diaplikasikan untuk penelitian selanjutnya, guna mengindikasikan bahwa seluruh item telah memenuhi standar kelayakan untuk selanjutnya diaplikasikan kepada seluruh responden yang ada pada kantor Kecamatan Cenrana.

3. Hasil Uji Normalitas

Pada tabel *test of normality* dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov-Test* nilai Sig > 0,05, maka data berdistribusi normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel. 4.11 Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
<i>Unstandardized Residual</i>		
N	30	
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.35330085
	<i>Absolute</i>	.152
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	.065
	<i>Negative</i>	-.152
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	.832	
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.493	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas diketahui nilai signifikansi 0,493, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Artinya variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai sebaran distribusi normal.

4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini mengetahui besaran koefisien regresi apakah variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cenrana. Uji regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 21, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	9.223	5.694		4.254	.000
1	Lingkungan_Kerja_X1	.160	.363	.272	2.166	.041
	Motivasi_Kerja_X2	.201	.228	.476	1.883	.033
	Disiplin_Kerja_X3	.753	.367	.562	1.746	.026

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

Berdasarkan hasil persamaan regresinya yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi untuk masing-masing variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 9,223 menunjukkan bahwa nilai variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 9,223 dengan asumsi variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja tetap atau konstan.
2. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,160 menyatakan bahwa setiap perubahan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka terjadi kenaikan kinerja pegawai kantor Kecamatan Cenrana. Dengan asumsi yang bernilai tetap atau konstan.
3. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,201 menyatakan bahwa setiap perubahan variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan maka terjadi kenaikan kinerja pegawai kantor Kecamatan Cenrana. Dengan asumsi yang bernilai tetap atau konstan.

4. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,753 menyatakan bahwa setiap perubahan variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan maka terjadi kenaikan kinerja pegawai kantor Kecamatan Cenrana. Dengan asumsi yang bernilai tetap atau konstan.

5. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.223	5.694		4.254	.000
1 Lingkungan_Kerja_X1	.160	.363	.272	2.166	.041
Motivasi_Kerja_X2	.201	.228	.476	1.883	.033
Disiplin_Kerja_X3	.753	.367	.562	1.746	.026

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari masing-masing variabel independen dari nilai tersebut yang kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} dapat dilihat pada kesimpulan di bawah ini :

1. Uji pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Dari hasil perhitungan hipotesis diterima dikarenakan nilai thitung $>$ ttabel yang dimana $2,166 > 1,697$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,041 <$ dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Kecamatan Cenrana.
2. Uji pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Dari hasil perhitungan hipotesis diterima dikarenakan nilai thitung $>$ ttabel yang dimana $1,883 > 1,697$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,033 <$ dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Kecamatan Cenrana.
3. Uji pengaruh variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Dari hasil perhitungan hipotesis diterima dikarenakan nilai thitung $>$ ttabel yang dimana $1,746 > 1,697$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,026 <$ dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Kecamatan Cenrana.

b. Uji F (Simultan)

Pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dianalisis dengan menggunakan uji F, yaitu dengan memperhatikan signifikansi nilai F pada *output* perhitungan dengan tingkat *alpha* 5%. Jika nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 5% maka terdapat pengaruh antara semua variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian uji F pada penelitian ini disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.14
Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.272	3	4.424	6.353	.008 ^b
	Residual	326.094	26	12.542		
	Total	339.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_X3, Motivasi_Kerja_X2, Lingkungan_Kerja_X1

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai uji F hitung sebesar 6,353 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan nilai F tabel sebesar 2,98, dengan kesimpulan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3) secara stimulan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) di kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros.

3. Uji Determinasi (R²)

Koefisien korelasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan persentase pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dapat ditunjukkan oleh tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Uji Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.439	.372	3.5141

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_X3, Motivasi_Kerja_X2, Lingkungan_Kerja_X1
Sumber: Hasil Olah data SPSS 21

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,798 atau mendekati 1. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat searah antara variabel bebas lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3) dengan variabel kinerja pegawai (Y) di kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Artinya jika semua variabel bebas dalam penelitian ini ditingkatkan maka variabel terikatnya juga akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

Persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (*R square*) adalah 0,439 hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) di kantor Kecamatan Cenrana dipengaruhi oleh variabel bebas lingkungan kerja (X1),

motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) sebesar 43,9% sedangkan sisanya sebesar 56,1% dijelaskan variabel lain diluar penelitian ini.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t dengan thitung sebesar 2,166 dengan nilai signifikansi sebesar $0,041 < 0,05$. Dilihat dari hasil kuesioner penelitian dengan item pernyataan rata-rata tertinggi ialah item kedua yaitu hubungan kerja antara pegawai dengan atasan berjalan dengan baik. Yang dapat diartikan pentingnya hubungan yang harmonis dalam lingkungan kerja membawa dampak yang baik dalam suatu suasana atau lingkungan kerja di kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros.

Item pernyataan dengan rata-rata terkecil yaitu pada item pertama, lingkungan kerja yang kondusif sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang artinya masih ada pegawai yang memerlukan lingkungan kerja kondusif dalam menyelesaikan kewajibannya.

Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kisworo (2012) yang menganalisis hubungan antara motivasi, lingkungan kerja dengan kinerja pendidik kegiatan belajar eks karisidenan Semarang Jawa Tengah. Dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan PTK di SKB eks Karisidenan Semarang berhubungan secara positif. Hal ini sesuai dengan teori Alex S.

Nitisemito (2002) yang mengatakan hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cenrana, dimana jika lingkungan kerjanya baik diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawainya.

2. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t dengan bila thitung sebesar 1,883 dengan nilai signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$. Dilihat dari hasil kuesioner penelitian dengan item pernyataan tertinggi ialah pada item kesatu yaitu hasil prestasi kerja pegawai yang telah dicapai selalu mendapat apresiasi dan pujian dari atasan dan dinilai positif oleh pegawai lainnya, tentu hal ini membawa dampak yang sangat baik untuk lebih meningkatkan motivasi kerja para pegawai kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros.

Sedangkan item rata-rata terkecil adalah pada item keempat yaitu hubungan sosial yang baik dengan sesama rekan kerja yang artinya masih ada pegawai belum memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama rekan kerjanya.

Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sidanti (2015) dengan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja PNS di Sekertariat DPRD Madiun. Dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS di Sekertariat DPRD

Madiun. Hal ini sesuai dengan teori Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:157) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri, sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa variable motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cenrana, dimana jika motivasi kerja pegawai tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t dengan thitung sebesar 1,746 dengan nilai signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$. Dilihat dari hasil kuesioner penelitian dengan item pernyataan tertinggi ialah pada item kelima yaitu pegawai kantor Kecamatan Cenrana selalu menjalankan dan melaksanakan pekerjaan atas perintah dari pimpinan. Yang dapat diartikan bahwa selama ini para pegawai telah melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksinya dan hal ini tentu sangat membawa dampak yang baik bagi pihak-pihak lain termasuk untuk masyarakat dikarenakan adanya sikap disiplin membuat pelayanan terhadap masyarakat merasa dilayani dengan baik.

Sedangkan item dengan rata-rata terkecil adalah pada item keempat yaitu setiap pekerjaan pegawai selalu dilaksanakan dengan kesadaran yang baik, yang

dapat diartikan masih ada pegawai yang belum melaksanakan pekerjaannya dengan kesadaran yang baik.

Adapun penelitian sebelumnya yang mendukung dilakukan oleh Novyanti (2015) yang menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan hasil penelitian yang dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah.

Hal ini sesuai dengan teori Soejono (2000: 67) yang mengatakan pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa variable disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cenrana, dimana jika disiplin kerja pegawai tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

4. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Hal ini dibuktikan dari perhitungan uji F diperoleh hasil F hitung sebesar $6,353 > F$ tabel sebesar 2,98 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara simultan semua variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh

signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai dengan kesimpulan H_1 diterima.

Penelitian sebelumnya yang mendukung adalah penelitian Hidayat dan Taufiq (2012) yang menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang dengan hasil menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.

Oleh karena itu, jika lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai terus ditingkatkan maka tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai dan pelayanan pun bisa lebih optimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan di kantor Kecamatan Cenrana mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik suasana di lingkungan kerja maka akan membawa dampak yang baik pula bagi para pegawai dengan adanya rasa aman dan nyaman yang dirasakan pegawai kantor Kecamatan Cenrana.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik motivasi kerja para pegawai maka akan membawa dan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja dan melayani masyarakat di Kecamatan Cenrana.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik disiplin kerja para pegawai membawa dan memberi dampak yang baik juga terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cenrana, yang mana kedepannya akan membawa nilai positif di

masyarakat jika dapat dilakukan dengan sepenuh hati dan diterapkan dengan baik dengan penuh ketulusan.

4. Variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana dalam penelitian ini, dengan melihat hasil yang didapatkan di kuesioner dapat disimpulkan pegawai di kantor Kecamatan Cenrana mempunyai disiplin kerja yang baik yang membawa kinerja baik pula di Kantor Kecamatan Cenrana.

B. Saran

Adapun saran yang penulis dapat berikan, ialah :

1. Atasan kantor Kecamatan Cenrana (Camat), diharapkan untuk dapat menciptakan dan meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif kepada pegawai dan memberikan pengawasan lebih dalam peraturan yang lebih ketat sehingga dapat memaksimalkan kinerja pegawai yang ada agar tidak menimbulkan kesalahan.
2. Atasan kantor Kecamatan Cenrana (Camat), diharapkan selalu mengontrol hubungan antar sesama pegawai dan diharapkan silaturahmi yang baik dapat berjalan antar pegawai dengan adanya kegiatan yang bisa dilakukan diluar jam kerja seperti kegiatan ibadah.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa mengembangkan variabel lainnya agar memperoleh penjelasan yang lebih baik lagi dari penelitian saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, Nitisemito. 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Utama Grafiti. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bambang, Prasetyo. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif : Teori dan Aplikasi*. Raja Grafindo Persada.
- Davis, J. H., Schoorman, F. Davi., dan Donaldson, Lex. 1997. *Towards a Stewardship Theory of Management*. *Academy of Management Review*, 221, 20–47.
- Fathoni. 2006:126. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Frasmita, Nita. 2017. *Penerapan Disiplin Siswa di Sekolah Menengah Swasta (SMAS) Kartika XX-2 Kendari*. Repository Perpustakaan IAIN Kendari.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Handoko, T.Hani, 2003:252. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007:95. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008:157. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hermawan, Asep. 2005. *Penelitian Bisnis (Paradigma Kuantitatif)*. Grasindo. Jakarta .
- Hidayat, Zainul & Taufiq, Muchamad. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*. Jurnal WIGA Vo. 2 No. 1
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Lingkungan> (diakses bulan Februari 2021)

- John H. Jackson, Robert L. Mathis. (2006:378). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Book Thesis. Terbitan: Salemba Empat.
- Jusmaliani. 2014. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. PT Bumi Aksara. Jakarta .
- Kantor Camat. 2020. Kecamatan Cenrana. Kabupaten Maros
- Kisworo, Bagus. 2012. *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karisidenan Semarang Jawa Tengah*. Tesis.UNY.
- Kurniawan, Aris. 2021. *Pengertian Lingkungan Menurut Para Ahli*. <https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-lingkungan/> (diakses Februari 2021
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif. Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*. Yogyakarta.
- Novyanti Sagita, Joyce. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah*. Jurnal Katalogis Vol. 3 No. 1 Hal 105-115
- P. Siagian, Sondang.2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Penerbit Gunung Agung. Jakarta .
- Prihartanta, Widayat.2015. *Teori-Teori Motivasi*. Universitas Islam Negeri Ar-raniry. Jurnal Adabiya, Vol. 1 No. 83
- Riyanto, Setyo & Sutrisno, Ady & Ali, Hapzi. 2017. *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange*. *Econjournals International Review of Management and Marketing* 7(3), 342-348.
- Roziqin, Muhammad Zainur. 2010:41. *Kepuasan Kerja*. Malang : Averroes Press. *Salim, Gendro.2014. Effective Coaching*. Jakarta.
- Rumengan, Lidya T, & Mekel, Peggy A. 2015. *Analisis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT Manado*. Jurnal Emba Vol. 3 No. 1

- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta.
- Sidanti, Heny. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal Jibeka Jilid 9 Hal 44-53
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Singodimedjo, Markum. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SMMAS. Surabaya.
- Soekanto, Soejono. 2000. *Kamus Besar Sosiologi*. Jakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Belajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sukandarrumidi. 2006. *Metodologi Penelitian*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan, Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Andi Publisher. Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. CAPS. Yogyakarta.
- Supranto, J. 2002. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Sutarno. 2012. *Serba Serbi Manajemen Bisnis*. Yogyakarta.
- Tika, H. Moh.Pabundu, 2006:122. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Umar, Husein. 2000. *Metodologi Penelitian*. Gramedia Pustaka Umum. Jakarta.
- Veithzal, Rivai. 2005:444. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Wahyudi. 2019. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Pamulang, Banten. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* Vol. 2 No.3
- Wirawan. (2009:138). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Penerbit: Salemba Empat. Jakarta.



LAMPIRAN

DAFTAR KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN
CENRANA KABUPATEN MAROS

Bapak/Ibu/Saudara/I responden yang terhormat, dimohon untuk membaca dan memberi penilaian dari tabel kuesioner dibawah ini. Jawaban yang dituangkan dalam bentuk skala berupa jawaban sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

Tidak Setuju (TS) : Skor 2

Netral (N) : Skor 3

Setuju (S) : Skor 4

Sangat Setuju (SS) : Skor 5

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
LINGKUNGAN KERJA (X1)						
1	Lingkungan kerja yang kondusif sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban					
2	Hubungan kerja antara pegawai dan atasan berjalan dengan baik					
3	Pimpinan bersedia mendengarkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan pegawainya					
4	Fasilitas ditempat kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja					
5	Pimpinan memberikan solusi untuk kendala yang dihadapi pegawai dalam menyelesaikan suatu masalah					

MOTIVASI KERJA (X2)					
1	Hasil prestasi kerja yang saya hasilkan selalu mendapatkan apresiasi dan pujian dari atasan				
2	Tugas dan tanggung jawab yang saya laksanakan saat ini sangat menantang untuk prestasi yang lebih maksimal				
3	Bersungguh – sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas				
4	Saya memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama rekan kerja di lingkungan dinas				
5	Kekuasaan yang saya raih dapat menambah semangat dalam bekerja				
DISIPLIN KERJA (X3)					
1	Pegawai selalu mengikuti aturan dan tata cara dalam melaksanakan pekerjaan				
2	Pegawai selalu menyelesaikan tugas pokok pekerjaan dengan segera tanpa menunda-nunda				
3	Pegawai tidak pernah absen dalam bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan				
4	Setiap pekerjaan pegawai selalu dilaksanakan dengan kesadaran yang baik				
5	Pegawai selalu melaksanakan pekerjaan atas perintah dari pimpinan maupun tugas pokoknya				

KINERJA PEGAWAI						
NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Pegawai melakukan evaluasi hasil kerja setelah pekerjaan terselesaikan					
2	Jika terdapat kesalahan dalam bekerja, pegawai selalu mengoreksi dan memperbaiki kembali pekerjaannya					
3	Melakukan pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai program kerja yang diberikan oleh instansi					
4	Kemampuan yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaan dan tugasnya					
5	Hasil kerja sesuai dengan standar jumlah target lembaga yang telah ditentukan					

Terima kasih atas kesediaannya dan partisipasinya.

TABEL HASIL PENGISIAN KUESIONER

Responden	Lingkungan Kerja (X1)					
	1	2	3	4	5	Total
Responden 1	2	2	2	2	3	11
Responden 2	4	3	3	3	3	16
Responden 3	4	4	4	4	4	20
Responden 4	3	2	2	2	2	11
Responden 5	5	4	5	4	4	22
Responden 6	4	2	2	2	2	12
Responden 7	4	4	4	4	4	20
Responden 8	2	4	3	4	4	17
Responden 9	5	5	4	5	5	24
Responden 10	4	3	3	3	3	16
Responden 11	4	4	4	4	4	20
Responden 12	2	4	5	2	3	16
Responden 13	2	2	2	2	3	11
Responden 14	4	4	4	4	4	20
Responden 15	4	4	4	4	4	20
Responden 16	4	5	4	5	5	23
Responden 17	3	4	3	4	4	18
Responden 18	5	4	5	4	4	22
Responden 19	4	2	2	2	2	12
Responden 20	4	4	4	4	4	20
Responden 21	2	4	3	4	4	17
Responden 22	5	5	4	5	5	24
Responden 23	4	3	3	3	3	16
Responden 24	4	3	3	3	3	16
Responden 25	4	4	4	4	4	20
Responden 26	2	4	5	2	3	16
Responden 27	2	2	2	2	3	11
Responden 28	4	4	4	4	4	20
Responden 29	4	4	4	4	4	20
Responden 30	5	4	5	4	5	23
ΣX	109	107	106	103	109	534

Responden	Motivasi Kerja (X2)					
	1	2	3	4	5	total
Responden 1	2	2	4	4	2	14
Responden 2	4	4	3	4	4	19
Responden 3	4	4	5	3	4	20
Responden 4	4	5	4	4	5	22
Responden 5	3	4	5	4	4	20
Responden 6	5	4	3	4	4	20
Responden 7	2	2	4	5	2	15
Responden 8	4	4	5	5	4	22
Responden 9	3	4	5	3	4	19
Responden 10	4	5	3	3	5	20
Responden 11	3	3	4	4	3	17
Responden 12	3	3	4	4	3	17
Responden 13	4	5	3	4	5	21
Responden 14	2	2	5	5	2	16
Responden 15	4	4	5	3	4	20
Responden 16	4	4	4	4	4	20
Responden 17	5	4	5	5	4	23
Responden 18	4	3	4	4	3	18
Responden 19	4	5	4	4	5	22
Responden 20	2	3	3	2	3	13
Responden 21	4	4	4	4	4	20
Responden 22	4	3	4	4	3	18
Responden 23	5	4	5	5	4	23
Responden 24	3	3	3	3	3	15
Responden 25	3	3	3	3	3	15
Responden 26	4	4	4	4	4	20
Responden 27	4	5	2	3	5	19
Responden 28	2	2	2	3	2	11
Responden 29	4	4	4	4	4	20
Responden 30	4	4	4	4	3	19
Σx	107	110	117	115	109	558

Responden	Disiplin Kerja (X3)					
	1	2	3	4	5	total
Responden 1	2	2	4	4	4	16
Responden 2	3	3	3	3	3	15
Responden 3	4	4	4	5	4	21
Responden 4	2	2	2	4	2	12
Responden 5	4	5	4	5	4	22
Responden 6	2	2	2	3	2	11
Responden 7	4	4	4	4	4	20
Responden 8	4	3	4	5	4	20
Responden 9	5	4	5	5	5	24
Responden 10	3	3	3	3	3	15
Responden 11	4	4	4	4	4	20
Responden 12	4	5	4	4	4	21
Responden 13	2	2	2	3	2	11
Responden 14	4	4	4	5	4	21
Responden 15	4	4	4	5	4	21
Responden 16	5	4	5	4	5	23
Responden 17	4	3	4	5	4	20
Responden 18	4	5	4	4	4	21
Responden 19	2	2	2	4	2	12
Responden 20	4	4	4	3	4	19
Responden 21	4	3	4	4	4	19
Responden 22	5	4	5	4	5	23
Responden 23	3	3	3	5	3	17
Responden 24	3	3	3	3	3	15
Responden 25	4	4	4	3	4	19
Responden 26	4	5	4	4	4	21
Responden 27	2	2	2	2	2	10
Responden 28	4	4	4	2	4	18
Responden 29	4	4	4	4	4	20
Responden 30	4	5	4	4	5	22
Σx	107	106	109	117	110	549

Responden	Kinerja Pegawai (Y)					
	1	2	3	4	5	total
Responden 1	3	3	4	4	4	18
Responden 2	5	4	4	4	4	21
Responden 3	2	2	2	3	2	11
Responden 4	3	4	2	2	4	15
Responden 5	3	3	3	3	3	15
Responden 6	4	4	4	4	4	20
Responden 7	3	3	3	4	4	17
Responden 8	2	2	3	2	2	11
Responden 9	4	5	5	5	5	24
Responden 10	3	3	3	4	4	17
Responden 11	4	4	5	5	4	22
Responden 12	4	4	5	3	4	20
Responden 13	3	5	4	4	5	21
Responden 14	2	2	3	4	3	14
Responden 15	4	4	5	3	3	19
Responden 16	3	3	4	4	4	18
Responden 17	4	5	5	4	4	22
Responden 18	4	5	3	4	5	21
Responden 19	5	4	4	5	3	21
Responden 20	4	4	5	5	4	22
Responden 21	4	4	5	3	4	20
Responden 22	3	3	3	3	3	15
Responden 23	2	3	4	4	4	17
Responden 24	3	3	4	4	3	17
Responden 25	4	5	3	4	4	20
Responden 26	4	5	5	5	4	23
Responden 27	3	3	5	3	4	18
Responden 28	4	4	4	4	5	21
Responden 29	4	4	4	4	4	20
Responden 30	3	3	2	2	3	13
Σx	103	110	115	112	113	553

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.401*	.426*	.589**	.430*	.685**
	Sig. (2-tailed)		.028	.019	.001	.018	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.401*	1	.802**	.866**	.877**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.028		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.426*	.802**	1	.546**	.638**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000		.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.589**	.866**	.546**	1	.918**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.430*	.877**	.638**	.918**	1	.902**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.685**	.925**	.807**	.920**	.902**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

Sumber : Hasil olah data SPSS 21

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.802**	.921**	.404*	.906**	.945**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.027	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.802**	1	.725**	.294	.754**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.115	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.921**	.725**	1	.434*	.980**	.948**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.017	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.404*	.294	.434*	1	.423*	.587**
	Sig. (2-tailed)	.027	.115	.017		.020	.001
	N	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.906**	.754**	.980**	.423*	1	.950**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.020		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.945**	.845**	.948**	.587**	.950**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

Sumber : Hasil olah data SPSS 21

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_X2
	Pearson Correlation	1	.736**	.161	.249	.713**	.858**
X2.1	Sig. (2-tailed)		.000	.396	.185	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.736**	1	.000	-.083	.981**	.813**
X2.2	Sig. (2-tailed)	.000		1.000	.661	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.161	.000	1	.496**	-.004	.467**
X2.3	Sig. (2-tailed)	.396	1.000		.005	.982	.009
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.249	-.083	.496**	1	-.091	.417*
X2.4	Sig. (2-tailed)	.185	.661	.005		.632	.022
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.713**	.981**	-.004	-.091	1	.803**
X2.5	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.982	.632		.000
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.858**	.813**	.467**	.417*	.803**	1
TOTAL_X2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.022	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

Sumber : Hasil olah data SPSS 21

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.747**	.521**	.460*	.438*	.806**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.011	.015	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.747**	1	.468**	.445*	.709**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.014	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.521**	.468**	1	.510**	.399*	.759**
	Sig. (2-tailed)	.003	.009		.004	.029	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.460*	.445*	.510**	1	.469**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.011	.014	.004		.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.438*	.709**	.399*	.469**	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.029	.009		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.806**	.856**	.759**	.737**	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

Sumber : Hasil olah data SPSS 21

Variabel	Indikator	Rhitung	rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,685	0,362	Valid
	X1.2	0,925	0,362	Valid
	X1.3	0,807	0,362	Valid
	X1.4	0,920	0,362	Valid
	X1.5	0,902	0,362	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,858	0,362	Valid
	X2.2	0,813	0,362	Valid
	X2.3	0,467	0,362	Valid
	X2.4	0,417	0,362	Valid
	X2.5	0,803	0,362	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,945	0,362	Valid
	X3.2	0,845	0,362	Valid
	X3.3	0,948	0,362	Valid
	X3.4	0,587	0,362	Valid
	X3.5	0,950	0,362	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,806	0,362	Valid
	Y.2	0,856	0,362	Valid
	Y.3	0,759	0,362	Valid
	Y.4	0,737	0,362	Valid
	Y.5	0,756	0,362	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	20

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Instrumen	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,773	0,6	Reliabel
	X1.2	0,739	0,6	Reliabel
	X1.3	0,750	0,6	Reliabel
	X1.4	0,748	0,6	Reliabel
	X1.5	0,751	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,795	0,6	Reliabel
	X2.2	0,807	0,6	Reliabel
	X2.3	0,768	0,6	Reliabel
	X2.4	0,792	0,6	Reliabel
	X2.5	0,808	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,739	0,6	Reliabel
	X3.2	0,750	0,6	Reliabel
	X3.3	0,748	0,6	Reliabel
	X3.4	0,768	0,6	Reliabel
	X3.5	0,748	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,784	0,6	Reliabel
	Y.2	0,782	0,6	Reliabel
	Y.3	0,790	0,6	Reliabel
	Y.4	0,787	0,6	Reliabel
	Y.5	0,791	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.35330085
	Absolute	.152
Most Extreme Differences	Positive	.065
	Negative	-.152
Kolmogorov-Smirnov Z		.832
Asymp. Sig. (2-tailed)		.493

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.223	5.694	4.254	.000	
	Lingkungan_Kerja_X1	.160	.363	.272	2.166	.041
	Motivasi_Kerja_X2	.201	.228	.476	1.883	.033
	Disiplin_Kerja_X3	.753	.367	.562	1.746	.026

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.223	5.694	4.254	.000	
	Lingkungan_Kerja_X1	.160	.363	.272	2.166	.041
	Motivasi_Kerja_X2	.201	.228	.476	1.883	.033
	Disiplin_Kerja_X3	.753	.367	.562	1.746	.026

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13.272	3	4.424	6.353	.008 ^b
Residual	326.094	26	12.542		
Total	339.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_X3, Motivasi_Kerja_X2, Lingkungan_Kerja_X1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.439	.372	3.5141

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_X3, Motivasi_Kerja_X2, Lingkungan_Kerja_X1

Frequencies

Variabel X1

		Statistics				
		1	2	3	4	5
N	Valid	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.63	3.57	3.53	3.43	3.63
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4
Std. Deviation		1.033	.935	1.008	1.006	.850
Minimum		2	2	2	2	2
Maximum		5	5	5	5	5
Sum		109	107	106	103	109

1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	23.3	23.3	23.3
	3	2	6.7	6.7	30.0
	4	16	53.3	53.3	83.3
	5	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	20.0	20.0	20.0
	3	4	13.3	13.3	33.3
	4	17	56.7	56.7	90.0
	5	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	20.0	20.0	20.0
	3	7	23.3	23.3	43.3
	4	12	40.0	40.0	83.3
	5	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	26.7	26.7	26.7
	3	4	13.3	13.3	40.0
	4	15	50.0	50.0	90.0
	5	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	3	9	30.0	30.0	40.0
	4	14	46.7	46.7	86.7
	5	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Variabel X2

Statistics

		1	2	3	4	5
N	Valid	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.57	3.67	3.90	3.83	3.63
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4
Std. Deviation		.898	.922	.885	.747	.928
Minimum		2	2	2	2	2
Maximum		5	5	5	5	5
Sum		107	110	117	115	109

1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	16.7	16.7	16.7
	3	6	20.0	20.0	36.7
	4	16	53.3	53.3	90.0
	5	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	13.3	13.3	13.3
	3	7	23.3	23.3	36.7
	4	14	46.7	46.7	83.3
	5	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	7	23.3	23.3	30.0
	4	13	43.3	43.3	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	8	26.7	26.7	30.0
	4	16	53.3	53.3	83.3
	5	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	13.3	13.3	13.3
	3	8	26.7	26.7	40.0
	4	13	43.3	43.3	83.3
	5	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Variabel X3

Statistics

		1	2	3	4	5
N	Valid	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.57	3.53	3.63	3.90	3.67
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4
Std. Deviation		.935	1.008	.890	.885	.922
Minimum		2	2	2	2	2
Maximum		5	5	5	5	5
Sum		107	106	109	117	110

1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	20.0	20.0	20.0
	3	4	13.3	13.3	33.3
	4	17	56.7	56.7	90.0
	5	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	20.0	20.0	20.0
	3	7	23.3	23.3	43.3
	4	12	40.0	40.0	83.3
	5	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	16.7	16.7	16.7
	3	4	13.3	13.3	30.0
	4	18	60.0	60.0	90.0
	5	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	7	23.3	23.3	30.0
	4	13	43.3	43.3	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	16.7	16.7	16.7
	3	4	13.3	13.3	30.0
	4	17	56.7	56.7	86.7
	5	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Variabel Y

Statistics

		1	2	3	4	5
N	Valid	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.43	3.67	3.83	3.73	3.77
Median		3.50	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4
Std. Deviation		.817	.922	.986	.868	.774
Minimum		2	2	2	2	2
Maximum		5	5	5	5	5
Sum		103	110	115	112	113

1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	13.3	13.3	13.3
	3	11	36.7	36.7	50.0
	4	13	43.3	43.3	93.3
	5	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	3	10	33.3	33.3	43.3
	4	11	36.7	36.7	80.0
	5	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	3	8	26.7	26.7	36.7
	4	10	33.3	33.3	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	3	7	23.3	23.3	33.3
	4	15	50.0	50.0	83.3
	5	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	7	23.3	23.3	30.0
	4	17	56.7	56.7	86.7
	5	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

RIWAYAT HIDUP



Herlinda, lahir pada tanggal 23 Juli 1989 di Kec. Camba Kab. Maros, anak kelima dari pasangan H. A. Baharuddin dan Hj. Muliati. Penulis adalah istri dari Rudi Muliyadi dengan seorang putri bernama Nafeeza Shanum Almahyra.

Pendidikan formal penulis dimulai dari SD Negeri 1 Camba pada tahun 1995 dan tamat tahun 2001. Selanjutnya pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SLTP Pesantren Modern Putri Immim Minasatene Kab. Pangkep dan tamat tahun 2004.

Pada tahun 2004 penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 1 Camba dengan memilih jurusan IPS dan tamat tahun 2007. Selanjutnya pada tahun 2008 melalui Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) penulis diterima sebagai mahasiswi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar, Program Strata Satu (S1) dan kemudian memilih Konsentrasi Keuangan.

Pada tahun 2013-2015 penulis pernah bekerja di PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk sebagai *customer service*. Selanjutnya pada tahun 2017, penulis pernah bekerja sebagai *Finance Admin and General Affair (FAGA)* di Briton International School.

Pada tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikan ke Program Pascasarjana di Universitas Bosowa Makassar dengan mengambil Program Studi Manajemen.