
Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Banjarsari Kecamatan Sukatani Bekasi
(Effect of the Work Environment, Work Discipline and Achievement Motivation on Employee Performance at the Banjarsari Village Office, Sukatani District, Bekasi)¹

Adam Syahroji²; Rismawati Rismawati³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Banjarsari Kecamatan Sukatani Bekasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor desa banjarsari. Pengambilan sampel dengan metode teknik sampling jenuh dengan jumlah sebanyak 40 orang pegawai di Kantor desa banjarsari. Metode analisi yang digunakan yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastitas. Kemudian data dianalisis menggunakan uji t dan uji f dan uji koefisien determinan.

Hasil penelitian ini adalah Pengaruh Lingkungan kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Berprestasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Desa Banjarsari. Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Desa Banjarsari. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Desa Banjarsari. Motivasi Berprestasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Desa Banjarsari. Determinan di pengaruhi variabel lain.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Berprestasi dan Kinerja Pegawai

Kode JEL:

Abstract

This research aims to determine the influence of the work environment, work discipline and achievement motivation on employee performance at the Banjarsari Village Office, Sukatani District, Bekasi. The type of research used is quantitative research. The population in this study, were all employees at the

Banjarsari village office. Sampling was taken using asaturated sampling technique method with a rotal of 40 employees at the Banjarsari village office. The analysis method used was validity test, reality test. Classical assumption test, multiple linear regression, while the classical assumption used consist of the normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test, then the data was analyzed using the t test and f test and the determinant coefficient test.

The results of this research are the influence of work environment (X1), work discipline (X2) and achievement motivation (X3) on employee performance (Y) in Banjarsari village. The work environment (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) in Banjarsari Village, work discipline (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) in Banjarsari Village, Achievement Motivation (X3) has a positive and significant effect on employee performance (Y) in Banjarsari village. The determinant is influenced by other Variables.

Keywords: Work environment, work discipline, achievement motivation and employee performance

JEL Codes:

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu aset bisnis yang paling berharga. Artinya, sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan aset penting yang harus dijaga agar dapat menghadapi masalah yang selalu berubah yang dihadapinya.

Sesuai dengan tujuan atau tuntutan perusahaan, kinerja karyawan dapat dikatakan baik jika dilaksanakan sejalan dengan tujuan tersebut. Namun untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal kita harus memperhatikan variabel-variabel penyebab kinerja yang buruk. Lingkungan kerja dan disiplin kerja hanyalah dua contoh hal yang mungkin berdampak pada kinerja seorang karyawan (Surjosuseno, 2015).

Meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung bertanggung jawab atas proses produksi dalam suatu organisasi atau perusahaan, namun lingkungan memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Ini adalah pertimbangan utama untuk manajemen. (Hardiyanti dan Hayamudin, 2015).

Ketika pekerja mampu melakukan tugasnya dengan cara yang sehat, aman, dan menyenangkan, lingkungan kerja dianggap dalam kondisi prima. Dalam jangka panjang, kelayakan tempat kerja dapat dinilai. Lingkungan kerja yang tidak diinginkan membutuhkan lebih banyak orang dan waktu, yang tidak dapat diperoleh dengan struktur organisasi yang dipikirkan dengan matang. Untuk informasi lebih lanjut, lihat Hardyanti dan Hayamudin (2015)

Disiplin adalah masalah lain yang berdampak pada departemen sumber daya manusia. Sangat mudah untuk melihat bagaimana mempertahankan etos kerja yang ketat membantu organisasi dan pekerjanya. Memelihara ketertiban dan

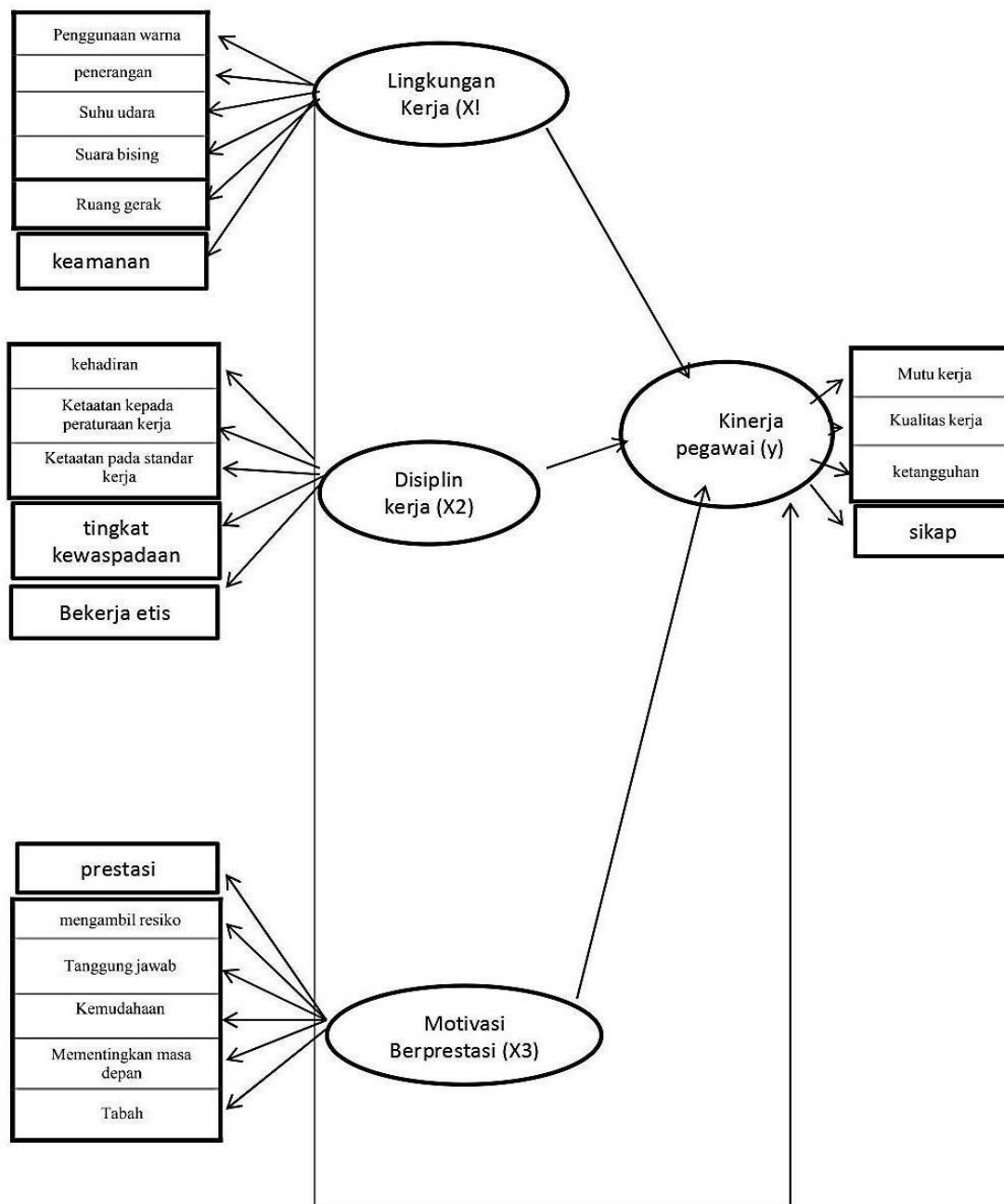
menyelesaikan aktivitas secara efisien sangat penting bagi perusahaan jika mereka ingin mencapai tujuan mereka dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Ini juga akan meningkatkan moral di tempat kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Karyawan dengan tingkat pengendalian diri yang tinggi akan tetap produktif meskipun tidak berada di bawah pengawasan langsung atasannya. Karyawan yang disiplin tidak melakukan aktivitas di luar pekerjaan saat bekerja. Karyawan yang terlatih baik dalam seni disiplin kerja akan secara sukarela mematuhi semua aturan dan peraturan di tempat kerja, bahkan jika mereka merasa tertekan untuk melakukannya. Laporan Sidanti (Sidanti, 2015). Selain meningkatkan kinerja karyawan, penegakan disiplin pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung, khususnya yang mengutamakan kemudahan, keamanan, keselamatan, kebersihan, dan kenyamanan bagi setiap orang. Memastikan bahwa pekerja memiliki alat dan sumber daya yang tepat untuk melakukan pekerjaan mereka di lingkungan yang mempromosikan kesejahteraan, produktivitas, dan moral adalah penting. Menurut (Sidanti, 2015), Investigasi berjudul "Motivasi Berprestasi dan Kinerja Guru Bersertifikat" oleh Dendik Surya Wardana (2013) telah dilakukan. Koefisien korelasi (r) = 0,636, yang ditentukan oleh penelitian berdasarkan temuan penelitian dan temuan dari analisis temuan penelitian. R^2 sama dengan 0,877, dan p sama dengan 0,000 saat menghitung kemungkinan kesalahan. Sebuah korelasi yang menguntungkan antara motivasi kerja dan kinerja telah ditunjukkan.

Tidak adanya disiplin kerja yang terjadi dalam kinerja pegawai desa merupakan fenomena yang dapat berdampak negatif terhadap program kerja atau tugas yang telah dipertanggungjawabkan oleh pekerja. Kehadiran pekerja yang bekerja pada tabel berikut menunjukkan salah satu aspek pendukung disiplin kerja pegawai desa Banjarsari.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan total 4 variabel penelitian, tiga di antaranya merupakan variabel bebas, salah satunya adalah variabel dividen, dan tidak ada variabel terikat lainnya. Kondisi pada pekerjaan merupakan variabel yang tidak dapat dihindarkan dan tidak dapat diubah Lingkungan kerja (X_1). Disiplin kerja (X_2).

Motivasi berprestasi (X3) Kinerja pegawai merupakan salah satu variabel terikat yang perlu diperhatikan (Y). Dalam konteks penelitian ini, berikut adalah model untuk melakukan analisis pengaruh faktor independen terhadap variabel yang diteliti:



H4

Gambar 1. Desain Penelitian

Waktu Penelitian Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 2 (dua) bulan, 1 bulan pengumpulan data dan 1 bulan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berlangsung.

HASIL

Uji validitas

Hasil Uji validitas dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation*, nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel yang dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi (Ghozali, 2016). Nilai r tabel dihitung dengan menggunakan analisis df (*degree of freedom*) yaitu dengan rumus $df = n - 2$ dengan n adalah jumlah responden. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai korelasi r hitung $>$ r tabel, sebaliknya suatu instrumen dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi r hitung $<$ r tabel (Astuti et al., 2014: 32). Dengan demikian, nilai $df = (n - 2 = 40 - 2) = 0,312$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur mempunyai keandalan dalam mengukur suatu dimensi. Pengukuran ini dilakukan untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel yang dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 menurut (Suntoyo, 2013:81). Hasil pengujian Reliabilitas dapat ditunjukkan dalam tabel :

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai	<i>Cronbach Alpha</i> (α)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,60	0,809	<i>Reliabeliy</i>
Disiplin kerja (X2)	0,60	0,696	<i>Reliabeliy</i>
Motivasi berprestasi (X3)	0,60	0,683	<i>Reliabeliy</i>
Kinerja pegawai (Y)	0,60	0,808	<i>Reliabelity</i>

Berdasarkan pada tabel diketahui bahwa uji reliabilitas dari masing- masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan di dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan sebagai instrument penelitian. Maka hasil dari uji reliabilitas dinyatakan telah sesuai dengan pernyataan yang ada dalam metode analisis data.

Uji normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui tingkat distribusi variabel dependen dan variabel independen apakah berdistribusi normal atau tidak. Dimana uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode statistik *one-sample Kolmogorov-Smirnov*, dengan melihat nilai signifikan $> 0,05$ maka akan berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dapat ditunjukkan pada tabel

:

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	1,5697000
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,075
	Negative	-,050
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lowerbound of the true significance.		

Berdasarkan dari hasil uji normalitas pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa Asymp.sig.(2-tailed) adalah sebesar 0,200. Dari hasil diatas nilai signifikan $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan uji normalitas berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji situasi apakah dalam metode regresi terdapat kolinieritas antara variabel bebas atau independen. Untuk melihat agar tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (Varians Inflating factor) < 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 atau 0,1. Hasil multikolinieritas dapat ditunjukkan pada tabel:

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	CollinearityStatistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja (X1)	0,655	1,527	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Disiplin kerja (X2)	0,528	1,894	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi berprestasi (X3)	0,748	1,337	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas diketahui bahwa hasil uji multikolinieritas dapat dilihat nilai VIF darisemua independen lebih kecil dari 10.00 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Sehingga dari uji multikolinieritas diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak terjadi multikolinieritas

Uji heteroskedastistas

Uji Heteroskedastistas didalam penelitian ini digunakan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan suatu varian pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah adanya heteroskedastistas maka dapat di uji menggunakan uji glejser. Hasil ujiheteroskedastistas dapat ditunjukkan pada tabel:

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastistas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,762	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

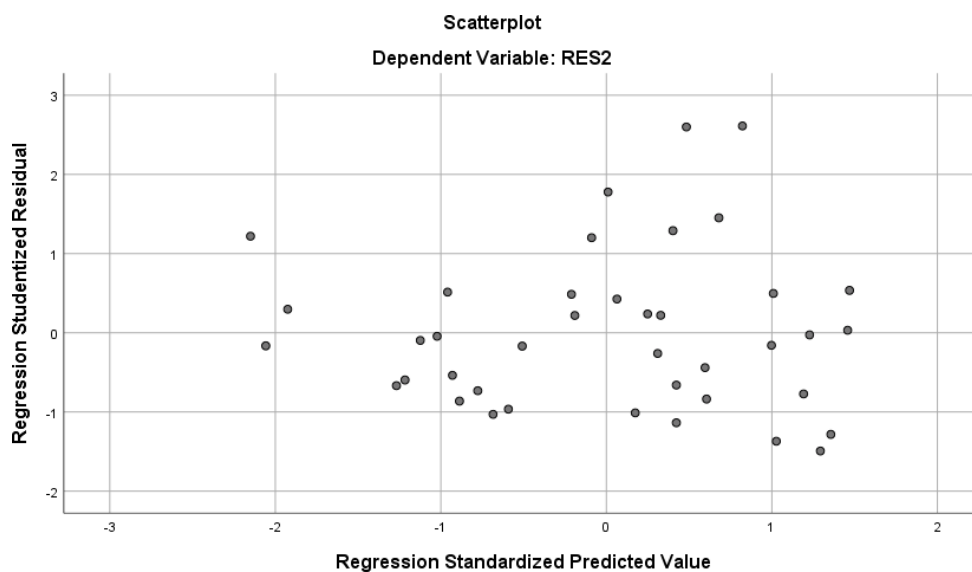
Disiplin kerja (X2)	0,689	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi berprestasi (X3)	0,368	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.11, dimana nilai signifikan dari variabel independen:

- A. Lingkungan Kerja (X1) $0,762 > 0,05$.
- B. Disiplin kerja (X2) $0,689 > 0,05$
- C. Motivasi berprestasi (X3) $0,368 > 0,05$

Nilai signifikan dari semua variabel independen dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi berprestasi (X3) tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila ingin mendeteksi adanya Heteroskedastisitas, metode yang digunakan adalah metode chart (Grafik *Scatterplot*). Jika:

- Jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik, yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi Heteroskedastisitas.
- Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar ke atas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Uji analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Regresi adalah alat analisis yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS diperoleh persamaan yang dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,714	3,971		,684	,499
	Lingkungan kerja(X1)	,411	,103	,408	3,977	,000
	Disiplin kerja (X2)	,416	,139	,343	2,996	,005
	Motivasi kerja (X3)	,348	,099	,337	3,507	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pada tabel diatas. Maka persamaan regresi yang didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,714 + 0,411 X_1 + 0,416 X_2 + 0,348 X_3$$

Uji T

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji f (lihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Mode/Enter).

Uji sistematis t digunakan untuk mempengaruhi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai signifikan thitung lebih kecil dari 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika thitung > t tabel maka H0 diterima dan jika thitung < t tabel maka H0 ditolak. Dalam penelitian t tabel diperoleh dari $df = n - k - 1$ ($40 - 3 - 1 = 36$) dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 2,028.

Tabel 4.13 Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	3,977	2,028	0,000	Signifikan
Disiplin kerja (X2)	2,996	2,028	0,005	Signifikan
Motivasi berprestasi (X3)	3,507	2,028	0,001	Signifikan

Berdasarkan hasil uji T pada tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Dari hasil perhitungan di atas yang menunjukkan bahwa nilai pada variabel Lingkungan Kerja (X1) nilai thitung sebesar $3,977 > 2,028$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y), maka H0 ditolak H1 diterima. Variabel Disiplin kerja (X2).

Dari hasil perhitungan di atas yang menunjukkan bahwa nilai pada variabel Disiplin kerja (X2) nilai thitung sebesar $2,996 > 2,028$ dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y), maka H0 ditolak H1 diterima. Variabel Motivasi berprestasi (X3)

Dari hasil perhitungan di atas yang menunjukkan bahwa nilai pada variabel Motivasi berprestasi (X3) nilai thitung sebesar $3,507 > 2,028$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berprestasi (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y), maka H0 ditolak H1 diterima.

Uji f

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel independen. Uji F berguna untuk menguji apakah ada pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi berprestasi (X3) gabungan dari pengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y).

Adapun dua cara yang kita gunakan sebagai acuan atau pedoman untuk melakukan uji hipotesis dalam uji F. Pertama adalah membandingkan nilai signifikan (sig.) atau nilai probabilitas hasil output Anova. Jika nilai sig. < 0,005, maka hipotesis diterima jika nilai signifikan > 0,005 maka hipotesis ditolak. Kedua adalah membandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel. Jika nilai Fhitung > Ftabel maka hipotesis diterima jika nilai Fhitung < Ftabel maka hipotesis ditolak. Dalam penelitian ini Ftabel diperoleh dari $F_{tabel} = k : n - k$ dimana k adalah jumlah variabel dan n adalah jumlah responden. maka hasilnya $(40 - 3 = 37)$ dengan tarif signifikan 0,05 sebesar 3,25. Adapun hasil output SPSS dalam analisis regresi berganda dibawah ini.

Tabel 4.14 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	290,281		96,76	36,249	,000 ^b
	Residual	96,094	36	2,66		
	Total	386,375	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi berprestasi (X3), Lingkungan kerja (X1), Disiplin kerja (X2)						

Berdasarkan tabel diatas output SPSS, diketahui nilai sig. adalah 0,000. Karena nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi berprestasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) di lingkungan desa banjarsari. Berdasarkan tabel diatas output SPSS, diketahui nilai F adalah. Karena nilai Fhitung $36,249 > 3,25$ maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi berprestasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) di lingkungan desa banjarsari.

Uji Koefisien

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel

**Tabel 4.15 Uji Koefisien
Determinan**

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,867 ^a	,751	,731	1,634	1,873
a. Predictors: (Constant), Motivasi berprestasi (X3), Lingkungan kerja (X1), Disiplin kerja (X2)					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel diatas. Menunjukkan bahwa besarnya nilai yang diperoleh *adjusted R-Square* sebesar 0,731, yang berarti 75,1% variabel Kinerja pegawai (Y) di lingkungan desa banjarsari, yang dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi berprestasi (X3). Sedangkan sisanya (100-75,1%) adalah sebesar 24,9% yang dipengaruhi oleh Variabel lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Hasil uji hipotesis menunjukkan variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) di dapat hasil bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y) di lingkungan desa banjarsari yang menunjukkan nilai koefisien regresi adalah 0,411 dan bertanda positif. Hal ini berarti variabel Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,411 jika nilai variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan variabel Kinerja pegawai (Y). Hal tersebut dikarenakan X1 memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan nilai *t* yang bernilai 3,977 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

Pengaruh Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Hasil uji hipotesis menunjukkan variabel Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) di dapat hasil bahwa Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y) di lingkungan desa banjarsari yang menunjukkan nilai koefisien regresi adalah 0,416 dan bertanda positif. Hal ini berarti variabel Y akan mengalami peningkatan

sebesar 0,416 jika nilai variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Disiplin kerja (X2) dengan variabel Kinerja pegawai (Y). Hal tersebut dikarenakan X2 memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,005 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan nilai t yang bernilai 2,996 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

Pengaruh Motivasi berprestasi (X3) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Hasil uji hipotesis menunjukkan variabel Motivasi berprestasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) di dapat hasil bahwa Motivasi berprestasi (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y) di lingkungan desa banjarsari yang menunjukkan nilai koefisien regresi adalah 0,348 dan bertanda positif. Hal ini berarti variabel Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,348 jika nilai variabel X3 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Motivasi berprestasi (X3) dengan variabel Kinerja pegawai (Y). Hal tersebut dikarenakan X3 memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan nilai t yang bernilai 3,507 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi berprestasi (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pembahasan maka ditemukan bahwa Lingkungan Kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi berprestasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Tingkat keeratan hubungan dari ketiga variabel X1, X2, X3 terhadap Y mempunyai hubungan yang positif. Hubungan tersebut mengindikasikan bahwa variabel X1, X2, X3, mempunyai hubungan yang baik dengan Y. Dari hasil koefisien determinasi atau R square

(r^2) yang menunjukkan bahwa 73,1% Kinerja pegawai (Y) yang dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi berprestasi (X3). Sisanya yaitu sebesar 26,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Fenomena tersebut dipertegas pula dengan pengaruh yang kuat antara Lingkungan Kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi berprestasi (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y).

KESIMPULAN

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi berprestasi (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y). Adapun kesimpulan yang dihasilkan sebagai berikut: Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) di lingkungan desa banjarsari. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, Karena berada dibawah nilai signifikansi yang diisyaratkan yaitu 0,05 semakin baik pula nilai informasi Lingkungan Kerja (X1). Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) di lingkungan desa banjarsari.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X2) dengan nilai signifikan sebesar 0,005, Karena berada dibawah nilai signifikansi yang diisyaratkan yaitu 0,05 semakin baik pula nilai informasi Disiplin kerja (X2). Motivasi berprestasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) di lingkungan desa banjarsari. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berprestasi (X3) dengan nilai signifikan sebesar 0,001, Karena berada dibawah nilai signifikansi yang diisyaratkan yaitu 0,05 semakin baik pula nilai informasi Motivasi berprestasi (X3).

Lingkungan Kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi berprestasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) di lingkungan desa banjarsari. Diketahui nilai sig. Adalah 0,000 Karena nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai F adalah Karena nilai F hitung $36,249 > 3,25$ maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Daspar. (2020). pengaruh lingkungan kerja motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerjakaryawan. *jurnal ekonomi manajemen bisnis*, 1, 2.
- Harlie, Burhanudin. dkk (2019). pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan studi rumah sakit islam banjarmasin. *jurnal maksipreneur*, 2, 2-5.
- Jazuli, M. (2018). pengaruh supervisi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Sd dan SMP Al fath Cirendeu. *jurnal mandiri ilmu pengetahuan, seni, dan teknologi*, vol 2, 1.
- Maudy Rosalina, I. n. (2020). pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *ekonomi, bisnis dan manajemen*, 10, 1.
- Ningsih, S. (2017). pengaruh disiplin kompensasi dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru. *jurnal jom fekon*, 4, 8- 10.
- Rahmawati, I. (2020). pengaruh motivasi berprestasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan marketing funding di bank muamalat surabaya. *jurnal ekonomika dan bisnis islam*, 3, 3.
- sari. (2020). pengaruh insentif, motivasi berprestasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT. MAS SUMBIRI KENDAL. *Jurnal DharmaEkonomi*, 51.
- Wahyudi. (2019). pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *SCIENTIFI JOURNAL OF REFLECTION economic acounting management and bisnis*, Vol 2, 3.
- Wijaya, D.w. (2021). DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEMBERDAYAAN. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, vol 1 no 2, 84-93

- Yuli Yuntika, t. h. (2018). pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada pemkab bondowoso. *jurnal manajemen dan bisnis indonesia*, Vol 4, 2
- Ekhsan, Muhamad. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Volume 13:No 1
- Abdulah, Budiman. (2019) .Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kesatria jakarta. Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen. Volume 9(No 1)
:Halaman 40-55.
- Hasyim, M. Ardi Nupi. 2020. „Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex“.” Jurnal Ekonomi & Ekonomi Volume 3:No
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: Prenadamedia Group.
- Jufrizen. (2021).Pengaruh disiplin kerja terhadapkinerja karyawan melalui motivasi kerja,vol 7,35-54
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 81–91.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. 2017. “Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance.” Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB) 5(1):73–89.
- Afif Setiawan, S (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan semangat kerja sebagai Variabel Intervening (Doctoral dissertation, IAIN Salatiga)
- Triastuti, A. D. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Bjb Tasikmalaya. Jurnal Manajemen Vol.2, No.2. Tahun 2016
- Jufrizen, & Rahmadhani,K Nurul (2020). Pengaruh budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel Moderasi . *Jurnal Manajemen dan bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79, ISSN: 2654-4326
- Aldi, Y. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Frisian Flag Indonesia Cabang Padang. Jurnal Program Studi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP” Vol.3 No.1 Tahun 2017
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di Desa patemon kecamatan serrit. Jurnal pendidikan ekonomiUndiksha, Vol 11 no.1, 56-63