

SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN , MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIKANTOR
KECAMATAN SUNGAI KUNJANG



Oleh
ZYAANANTA
NPM.2261201117

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna
memperoleh gelar sarjana Manajemen**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2026



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **22 Juli 2026** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Erni Setiawati, SE., MM	1.	Ketua
2.	Akhmadi, SE., MM	2.	Anggota
3.	'Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., M.M	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : ZYA ANANTA
NPM : 22.61201.117
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang

Nilai Angka/Huruf : **76.55/ = B+**

Catatan :

1. **LULUS / TIDAK LULUS**
2. **REVISI / TIDAK REVISI**

Mengetahui

Pembimbing I


Dr. Suyanto SE, M.Si

Pembimbing II

Akhmadi, SE., MM.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

judul : **Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor
Kecamatan Sungai Kunjang**

Nama Mahasiswa : Zya Ananta
NPM : 2261201117
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I,



Dr. Suyanto, SE., M. Si
NIDN. 0009087701

Dosen Pembimbing II,



Akhmadi, SE., MM
NIDN. 1124108801

Mengetahui,

 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda



Dr.M.Astri Yulidar Abbas,SE.,M.M
NIP.19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Skripsi (Komprehensif) tanggal : 22 Juli 2026

HALAMAN PENGUJI

Skripsi Ini Telah Diuji Dan Di Nyatakan Lulus Pada:

Hari : RABU

Tanggal : 22 JULI 2026

Dosen Penguji

1. Erni Setiawati, SE., MM

1

2. Akhmadi, SE., MM

2

3. Dr.M. Astri Yulidar Abbas, SE., M.M

3



HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa:

Nama : Zya Ananta
NPM : 2261201117
Fakultas : Ekonomi & Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi :Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah melakukan revisi Skripsi yang berjudul: **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sungai** sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji.

Disetujui :

No	Nama Dosen Penguji	Bagian yang Direvisi	Tanda Tangan
1	Erni Setiawati,SE.,MM	1 Perbaiki uji F harus berpengaruh dan signifiikan 2 Lakukan pengujian ulang untuk uji T	
2	Akhmadi,SE., MM	-	
3	Dr.M. Astri Yulidar Abbas,SE.,M.M	1 Apakah menguji pengaruh → bukan menguji hubungan (koreksi) di bab III. 2 Perhatikan hasil analisis, cek kembali. 3 Ada penjelasan teoritis dan empiris terkait variabel yang diteliti.	

KATA PENGANTAR

Segala syukur dan puji bagi Tuhan Yesus Kristus, oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan Proposal Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang”** ini dengan baik.

Proposal skripsi ini ditulis untuk menyelesaikan studi pendidikan program Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Atas terselesaikannya proposal skripsi ini tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang turut berperan dalam proses penyelesaiannya. Secara rinci penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Ayah, Ibu dan Adikku atas dukungan, kasih sayang, dan semangat tanpa henti, yang telah menjadi sumber inspirasi dan kekuatan sepanjang perjalanan penulisan skripsi ini.
2. Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E. M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Dan Dr. Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Sri Wahyuti, SE., MM selaku Ketua Prodi Manajemen dan Dr.Suyanto,SE., M.SI selaku Dosen Pembimbing I dan Akhmadi,SE., MM selaku Dosen Pembimbing II serta seluruh Dosen Fakultas Ekonomi, khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
4. Camat Kantor Kecamatan Sungai Kunjang beserta jajarannya
5. Seluruh teman-teman yang memberikan semangat dan motivasinya kepada penulis serta semua pihak yang telah membantu penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan saran dan masukan dari para pembaca skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat lebih bermanfaat.

RIWAYAT HIDUP



Zya Ananta; nama panggilan Zya. Lahir di Ngenyan Asa, pada tanggal 19 Maret 2005, putri dari Bapak Boni Fasius Yoyon dan Ibu Nureni, Menempuh pendidikan dasar tahun 2010 - 2016 pada SD 004 Barong Tongkok, melanjutkan ke SMPN 4 Sendawar yang dimulai dari tahun 2016 - 2019, dan melanjutkan pendidikan di SMKN 1 Sendawar tahun 2019 – 2022. Terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samrinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada tahun 2022. Melaksanakan KKN di Kelurahan Tenun pada tahun 2025, dengan Dosen Pembimbing Lapangan Bapak Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE, MM. Bergabung dan aktif di organisasi HMPM sebagai Anggota Periode 2022 – 2023.

Motto Hidup

Ayub: 23:10

“karena ia tahu jalan hidupku; seandainya ia menguji aku,aku akan timbul seperi emas.”

Amsal: 23:18

“Karena masa depan sungguh ada,dan harapan mu tidak akan hilang”

Salam Hormat,
penulis

Zya Ananta

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
RIWAYAT HIDUP	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xii
<i>ABSTRACT</i>	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	7
1.6 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Dasar Teori	11
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.2 Teori Disiplin Kerja	12
2.2.3 Teori Motivasi	15
2.2.4 Teori Lingkungan Kerja	19
2.2.5 Teori Kinerja Pegawai.	22
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	25
2.4 Hipotesis	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
3.1 Jenis dan Metode Penelitian	26
3.2 Waktu Dan Tempat Penelitian	26
3.3 Definisi Operasional Variabel	26
3.3.1 Disiplin Kerja (X1)	26
3.3.2 Motivasi kerja (X2)	27
3.3.3 Lingkungan kerja (X3)	27
3.3.4 Kinerja Pegawai (Y1)	27

3.4 Populasi Dan Sampel	27
3.4.1 Populasi	27
3.4.2 Sampel	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data	28
3.5.1 Wawancara	28
3.5.2 Kuesioner	28
3.6 Metode Analisis	29
3.6.1 Uji Instrument	29
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	30
3.6.3 Analisis regresi linear berganda	31
3.7 Pengujian Hipotesis	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.1.1 Sejarah Kecamatan Sungai Kunjang	36
4.1.2 Visi dan Misi	37
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsinya	37
4.1.4 Struktur Organisasi	38
4.2 Deskripsi Data	39
4.3 Analisis Data	42
4.3.1 Uji Validitas	42
4.3.2 Uji Reliabilitas	43
4.4 Uji Asumsi Klasik	44
4.4.1 Uji Normalitas	44
4.4.2 Uji Multikolonieritas	45
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	46
4.4.4 Uji Linieritas	47
4.4.5 Analisis Regresi Linier Berganda	48
4.4.6 Koefisien Korelasi	49
4.4.7 Koefisien R Determinasi	50
4.4.8 Uji F	50
4.4.9 Uji T	51
4.5 Hasil Dan Pembahasan	52

4.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	52
4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	53
4.5.3 Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	54
4.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	56
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	61
KUESIONER PENELITIAN	61
LAMPIRAN	65

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah pegawai dikantor Kecamatan Sungai Kunjang	3
Tabel 1. 2 Absesni Pegawai ASN dan Non ASN Kecamatan Sungai Kunjang	4
Tabel 3.1 Skala Likert	29
Tabel 3. 2 Tingkat Korelasi Variabel Bebas Dan Terikat	33
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	40
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
Tabel 4.5 Berdasarkan Jabatan	41
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas	42
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	46
Tabel 4. 10 Hasil Uji Linieritas Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	47
Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	48
Tabel 4. 13 Hasil Uji Linier Berganda	48
Tabel 4. 14 hasil Uji Koefisien Korelasi	49
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	50
Tabel 4.16 Hasil Uji F	51
Tabel 4.17 Hasil Uji T	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Pegawai Kantor Kecamatan Sungai Kunjang	39
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	47

ABSTRAK

Zya Ananta (2026). Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang. Dosen Pembimbing I Dr. Suyanto, S.E., M.Si. dan Dosen Pembimbing II Akhmadi, S.E., M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 41 pegawai melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi serta dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji F, dan uji t. Penelitian ini menggunakan teori disiplin kerja dari Sinambela (2016) dan Sutrisno (2017), teori motivasi dari Mangkunegara (2017), teori lingkungan kerja dari Nitisemito Alex (2015) dan Sedarmayanti (2017), serta teori kinerja pegawai dari Mangkunegara (2017) dan Sutrisno (2016).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan, sedangkan variabel motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 15,7% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 84,3% dipengaruhi faktor di luar penelitian.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Zya Ananta (2026). The Influence of Discipline, Motivation, and Work Environment on Employee Performance at Sungai Kunjang Sub-District Office. First Supervisor: Dr. Suyanto, S.E., M.Si., and Second Supervisor: Akhmadi, S.E., M.M.

This study aims to determine the influence of discipline, motivation, and work environment on employee performance at the Sungai Kunjang Sub-District Office. This study employed a quantitative approach with a sample of 41 employees using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, interviews, and documentation and were analyzed using multiple linear regression, the F-test, and the t-test. This study used the theory of work discipline by Sinambela (2016) and Sutrisno (2017), the theory of motivation by Mangkunegara (2017), the theory of work environment by Nitisemito Alex (2015) and Sedarmayanti (2017), and the theory of employee performance by Mangkunegara (2017) and Sutrisno (2016).

The results showed that, simultaneously, discipline, motivation, and work environment had a significant effect on employee performance. Partially, work discipline had a significant effect, while motivation and work environment did not have a significant effect. These three variables contributed 15.7% to employee performance, while 84.3% was influenced by factors outside the scope of this study.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam penyelenggaraan organisasi, khususnya pada instansi pemerintahan yang memiliki fungsi pelayanan publik. Keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya. Kinerja pegawai yang baik akan mencerminkan efektivitas pelaksanaan tugas, tanggung jawab, serta kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia sektor publik.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor internal organisasi. Beberapa faktor yang dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai antara lain disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan berperan dalam membentuk sikap, perilaku, serta pola kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek fundamental dalam organisasi pemerintahan karena berkaitan langsung dengan kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati jam kerja, aturan kehadiran, serta prosedur kerja yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang tertib, bertanggung jawab, dan konsisten, sehingga mampu mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menghambat pelaksanaan tugas dan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, mencapai target kerja, serta memberikan kontribusi terbaik bagi

organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi umumnya menunjukkan semangat kerja, inisiatif, dan komitmen yang lebih besar dalam menyelesaikan tugasnya. Namun, apabila motivasi kerja rendah, pegawai cenderung bekerja secara rutin tanpa dorongan untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas kinerja.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang ada di sekitar pegawai selama melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan memadai dapat meningkatkan konsentrasi, kenyamanan, serta produktivitas kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti keterbatasan ruang kerja, fasilitas yang tidak memadai, atau kondisi fisik ruangan yang kurang layak, dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan menghambat efektivitas kerja pegawai.

Berdasarkan wawancara awal bersama Bapak Denny Goklas sebagai kepala Kasubag umum dan kepegawaian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang, ditemukan beberapa fenomena menarik terkait disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja pegawai. Dari sisi disiplin kerja, penerapan jam kerja telah ditetapkan secara jelas, yaitu dimulai pada pukul 07.30, dan didukung oleh sistem absensi berbasis teknologi seperti *fingerprint* dan pemindaian wajah (*face scan*). Sistem absensi tersebut bertujuan untuk meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap jam kerja. Berdasarkan hasil wawancara, tingkat kehadiran pegawai secara umum berada pada kisaran 85 persen, yang menunjukkan bahwa belum semua pegawai mematuhi peraturan jam kerja yang berlaku.

Selain itu, penerapan sanksi berupa pemotongan tunjangan bagi pegawai yang terlambat datang atau pulang sebelum waktu yang ditentukan menjadi salah satu upaya penegakan disiplin kerja. Ketentuan tersebut diterapkan sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga tingkat kehadiran dan kepatuhan pegawai terhadap jam kerja dapat terjaga. Fenomena ini menunjukkan bahwa disiplin kerja di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang secara administratif telah diatur dengan cukup baik melalui berbagai peraturan dan ketentuan yang berlaku. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan beberapa pegawai yang datang terlambat, pulang lebih awal, bahkan tidak hadir tanpa keterangan (*alpa*). Kondisi ini menunjukkan adanya

kesenjangan antara peraturan yang telah ditetapkan dengan pelaksanaannya di lapangan. Meskipun sistem aturan dan pengawasan telah diterapkan, namun kedisiplinan pegawai belum sepenuhnya berjalan secara optimal.

Namun demikian, hasil wawancara juga menunjukkan adanya beberapa permasalahan yang perlu mendapat perhatian. Meskipun tingkat disiplin kerja secara administratif tergolong cukup baik, penilaian kinerja pegawai secara nyata masih sangat bergantung pada penilaian atasan langsung atau kepala seksi masing-masing. Penilaian kinerja formal melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) umumnya menunjukkan hasil yang baik hingga sangat baik, tetapi belum sepenuhnya mencerminkan kinerja nyata pegawai di lapangan. Kondisi ini menimbulkan potensi kesenjangan antara penilaian kinerja secara administratif dan kinerja aktual pegawai dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Berikut daftar jumlah seluruh pegawai dan absensi pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang:

Tabel 1. 1 Jumlah pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang

No	Keterangan	Jumlah
1	Struktural	9
2	Pelaksana	10
3	PPPK	10
4	Paruh waktu operator Layanan oprasional	8
5	Cleaning Service	1
6	Petugas Taman	1
7	Wakar	2
8	Jumlah pegawai	41

Sumber: Kantor Kecamatan Sungai Kunjang, 2026

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dilihat, jumlah keseluruhan pegawai adalah sebanyak 41 pegawai. Pegawai tersebut terdiri atas beberapa kategori jabatan dan status kepegawaian. Pegawai yang menduduki jabatan struktural berjumlah 9 orang atau sebesar 21,95% dari total pegawai Selanjutnya, pegawai dengan jabatan pelaksana berjumlah 10 orang atau sebesar 24,39%. Jumlah yang sama juga terdapat pada kategori PPPK, yaitu sebanyak 10 orang atau

24,39% dari total pegawai. Untuk kategori pegawai paruh waktu operator layanan operasional, tercatat sebanyak 8 orang atau sebesar 19,51%. Sementara itu, cleaning service dan petugas taman masing-masing berjumlah 1 orang atau sebesar 2,44% dari total pegawai. Dan kategori wakar berjumlah 2 orang atau sebesar 4,88%.

Tabel 1. 2 Absensi Pegawai ASN dan Non ASN Kecamatan Sungai Kunjang

Absensi 2023-2024			
keterangan	Jumlah Pegawai	2023	2024
Dinas luar	41 Pegawai	524 hari	708 hari
cuti	41 Pegawai	196 hari	193 hari
izin	41 Pegawai	140 hari	130 hari
tidak hadir	41 Pegawai	1843 hari	684 hari
datang terlambat (dalam menit)	41 Pegawai	1131 menit	1107 menit

Sumber : Kantor Kecamatan Sungai Kunjang, 2026

Permasalahan disiplin tersebut juga didukung oleh data absensi pegawai Kantor Kecamatan Sungai Kunjang. Pada tahun 2023 tercatat 1.843 hari ketidakhadiran dan 1.131 menit keterlambatan, sedangkan pada tahun 2024 tercatat 684 hari ketidakhadiran dan 1.107 menit keterlambatan. Meskipun terjadi penurunan jumlah ketidakhadiran, data tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan terkait kehadiran dan ketepatan waktu pegawai. Kondisi ini menjadi salah satu alasan penting untuk menguji apakah disiplin kerja benar-benar memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang.

motivasi kerja juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan. Motivasi dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih sungguh-sungguh, meningkatkan usaha, serta mencapai hasil kerja yang lebih baik. Namun, hasil wawancara awal menunjukkan bahwa di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang belum terdapat sistem penghargaan atau reward khusus bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja. Kondisi tersebut dapat menyebabkan pegawai lebih berfokus pada pelaksanaan tugas rutin dan belum memiliki dorongan tambahan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Dengan demikian, terdapat kondisi yang

menarik untuk diuji secara empiris, yaitu apakah motivasi kerja benar-benar memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam konteks Kantor Kecamatan Sungai Kunjang..

Selain itu, kondisi lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang juga menunjukkan adanya keterbatasan. Ruang kerja yang digunakan tergolong sempit, kondisi bangunan yang sudah lama, serta jumlah pegawai yang cukup banyak tidak sebanding dengan kapasitas ruang kerja yang tersedia. Keterbatasan ruang tersebut berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan menghambat efektivitas pelaksanaan tugas, khususnya bagi pegawai yang membutuhkan ruang kerja untuk administrasi dan pelayanan masyarakat.

Permasalahan-permasalahan tersebut menjadi penting untuk dikaji karena dapat berdampak langsung terhadap kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik. Disiplin kerja yang cukup baik, apabila tidak didukung oleh motivasi kerja yang optimal dan lingkungan kerja yang kondusif, berpotensi menyebabkan kinerja pegawai tidak berkembang secara maksimal. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat memengaruhi efektivitas organisasi serta tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh Kantor Kecamatan Sungai Kunjang.

Selain itu, dari sisi kajian ilmiah, masih terdapat celah penelitian (*research gap*) yang perlu diteliti lebih lanjut. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak mengkaji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial atau dilakukan pada instansi yang berbeda. Penelitian yang mengkaji ketiga variabel tersebut secara simultan dalam konteks instansi pemerintahan tingkat kecamatan, khususnya dengan kondisi disiplin kerja yang secara administratif sudah cukup baik namun masih menghadapi permasalahan motivasi dan lingkungan kerja, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian empiris untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang.

Berdasarkan fenomena, permasalahan, urgensi, dan celah penelitian tersebut, maka penelitian ini penting untuk dilakukan dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di**

Kantor Kecamatan Sungai Kunjang.” Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sektor publik, serta secara praktis menjadi bahan pertimbangan bagi pihak Kantor Kecamatan Sungai Kunjang dalam merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan publik.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin, dan motivasi,serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sungai Kunjang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sungai Kunjang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sungai Kunjang?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sungai Kunjang?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini mempunyai batasan masalah untuk menghindari perluasan yang menyimpang dan untuk lebih terarahnya penelitian ini. Adapun batasan yang dibatasi oleh peneliti yaitu:

- 1 Objek yang diteliti oleh peneliti yaitu kantor Kecamatan Sungai Kunjang
- 2 Peneliti hanya membahas mengenai variabel disiplin kerja,motivasi kerja,lingkungan kerja, dan kinerja pegawai
- 3 Penelitian ini dilakukan pada pegawai yang bekerja di kantor Kecamatan Sungai Kunjang

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin dan motivasi serta lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sungai Kunjang
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sungai Kunjang

3. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sungai Kunjang
4. Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja di kantor Kecamatan Sungai Kunjang

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti yaitu sebagai berikut:

- 1) bagi Kantor Kecamatan Sungai Kunjang, terutama sebagai dasar evaluasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Melalui temuan penelitian, pihak kecamatan dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi disiplin kerja, tingkat motivasi, serta kualitas lingkungan kerja yang selama ini diterapkan. Informasi tersebut dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam menyusun kebijakan pengembangan aparatur, melakukan perbaikan pada aspek-aspek yang dinilai belum optimal, serta mendukung peningkatan kualitas layanan publik kepada masyarakat.
- 2) Bagi universitas, penelitian ini berperan dalam menambah sumber referensi empiris di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada konteks pemerintahan tingkat kecamatan. Temuan penelitian dapat menjadi literatur tambahan bagi mahasiswa lain yang akan meneliti topik sejenis, serta memperkaya proses pembelajaran pada program studi yang relevan. Selain itu, penelitian ini turut mempererat hubungan kerja sama antara universitas dan instansi pemerintah melalui kegiatan akademik yang saling mendukung.
- 3) Bagi pihak lain, baik peneliti di masa mendatang maupun instansi pemerintah lainnya, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai rujukan yang relevan dalam menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Data empiris yang dihasilkan dapat dijadikan perbandingan ataupun landasan bagi penelitian berikutnya, baik dengan variabel serupa maupun pengembangan variabel lainnya. Penelitian ini juga memberikan gambaran nyata mengenai kondisi manajemen sumber daya manusia di sektor publik, sehingga bermanfaat untuk pengembangan teori dan penerapan MSDM pada organisasi pemerintahan.

4) bagi penulis, penelitian ini memberikan pengalaman berharga dalam memperluas wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pada aparatur pemerintah. Proses penelitian juga melatih penulis dalam menyusun karya ilmiah secara sistematis, melakukan analisis kuantitatif, serta mengaplikasikan konsep-konsep teori ke dalam kondisi lapangan. Selain menjadi kesempatan untuk berinteraksi langsung dengan pegawai pemerintahan, penelitian ini juga membantu penulis memenuhi salah satu persyaratan akademis dalam menyelesaikan studi.

1.6 Sistematika Penulisan

untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal ini, maka penulis membaginya menjadi tiga bab seperti yang diuraikan dalam sistematika penulisan berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian mengenai dasar dan alasan dilaksanakannya penelitian, yang meliputi penjelasan latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat bagi berbagai pihak, serta gambaran singkat mengenai susunan bab dalam proposal.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat ringkasan penelitian terdahulu. Selain itu, bab ini juga memaparkan teori-teori yang mendasari penelitian, termasuk konsep disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Penyusunan kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antar variabel, serta perumusan hipotesis yang akan diuji.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan metode yang digunakan dalam penelitian, mencakup pendekatan penelitian, lokasi dan waktu pelaksanaan, populasi serta teknik pengambilan sampel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, instrumen penelitian yang digunakan, serta teknik analisis yang diterapkan untuk menguji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan Gambaran umum objek penelitian, deskriptif data responden, hasil analisis data, dan juga pembahasan berdasarkan dengan hasil analisis data yang sudah di uji

BAB V HASIL DAN KESIMPULAN

Bab ini merupakan bab penutup didalam skripsi yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan suatu upaya yang penting bagi peneliti untuk memahami Gambaran umum mengenai topik yang sedang dikaji melalui analisis terhadap penelitian-penelitian sebelumnya. Peneliti dapat membandingkan dan mencari inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa jurnal dan skripsi yang relevan dengan penelitian yang dilakukan penulis

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Mila, Moh. Afan Suyanto, dan Olfan Ishak pada tahun 2025. Dengan judul penelitian “pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat Limboto Kabupaten Gorontalo” dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan regresi linier berganda, dan melibatkan 54 responden yang merupakan seluruh pegawai ASN pada kantor tersebut variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu X1: Kompetensi X2: Motivasi X3: Lingkungan Kerja dan Y: Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan lingkungan berpengaruh signifikan dan kompetensi tidak signifikan.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Mokhammad Satriob Budiarjo dan Kuswano tahun 2025. dengan judul “pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening di Kecamatan Jetis”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Teknik path analysis, Dengan melibatkan 31 responden yang seluruhnya merupakan pegawai kecamatan Jetis, variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu X1: Etos kerja X2: Disiplin kerja X3: Lingkungan kerja dan Z: Motivasi kerja dan Y: Kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara langsung dan motivasi hanya memediasi etos kerja.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Noviana Puspita dan Fathya Laluna pada tahun 2025. Dengan judul penelitian “pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan

disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan kartasura” pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan analisis regresi linier berganda, dengan melibatkan 35 responden dan variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu X1: Gaya kepemimpinan X2: Motivasi X3: Disiplin kerja dan Y: Kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak memberi pengaruh signifikan.

2.2 Dasar Teori

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan serangkaian aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti *et. al.*, (2017:3) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien dan efektif melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, serta pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan

Menurut Zainal *et. al.*, (2018 :6) “Manajemen SDM adalah suatu seni atau ilmu dalam mengelola peran dan hubungan sumber daya manusia yaitu karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien serta dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung tercapainya tujuan bersama antara organisasi, karyawan dan masyarakat.”

Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan Perusahaan, Karyawan, dan masyarakat.

1) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen merupakan dasar dalam pengelolaan sumber daya organisasi, Terdapat empat fungsi pokok manajemen dalam Irmayani (2021:6) yaitu:

a. *Planning* (perencanaan)

Fungsi *planning* atau perencanaan ialah untuk Menyusun rancangan sekitar kepentingan sumber daya manusia didalam organisasi perencanaan sumber daya manusia menyangkut penetapan jumlah dan kualitikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan semua program kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Fungsi *organizing* atau pengorganisasian adalah proses pembagian,wewenang, tugas, dan sumber daya antara anggota organisasi agar mencapai tujuan yang diinginkan

c. *Actuating* (Pengarahan)

Fungsi *actuating* atau pengarahan yaitu menggerakkan sumber daya untuk bekerja dan berperan sesuai dengan bidang dan tugasnya secara efektif dan efesien untuk mencapai tujuan organisasi

d. *Controlling* (Pengendalian)

Fungsi *controlling* atau pengendalian ialah untuk mengukur dan menilai sejauh mana recana dapat dilaksanakan dan tujuan organisasi dapat direalisasikan. Melalui fungsi ini manajer sumber daya manusia dapat menentukan dimana Tindakan perbaikan dilakukan dan bagaimana cara terbaik untuk menyempurnakannya.

2.2.2 Teori Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu kewajiban yang wajib di taati oleh setiap pegawai, pihak kantor atau instansi pun wajib memperhatikan kedisiplinan setiap pegawai agar kinerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan perkerjaan yang tidak penting di luar tugas dan tanggung jawabnya pada saat jam kerja.

Menurut Sinambela (2018: 335) Menyatakan :

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku . Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi

dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengikuti aturan main yang ditetapkan. kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi . Artinya, tanpa dukungan kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Disiplin kerja dapat diartikan untuk menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan, disiplin dapat menjadi fungsi yang penting untuk organisasi karena apabila disiplin karyawan baik, maka akan meningkatkan prestasi kerja Hasibuan (2014: 193)

Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai bentuk kepatuhan pegawai terhadap aturan dan standar kerja yang berlaku, yang ditunjukkan melalui tanggung jawab, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam menjalankan tugas. seperti yang disampaikan Sutrisno (2017:96), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya,

Menurut Ardana (2017:134) “disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk sikap atas kesadaran seseorang untuk mau dan mampu mematuhi peraturan atau nilai-nilai yang berkaitan dengan instansi atau Perusahaan baik tertulis maupun lisan.

2) Faktor-faktor Disiplin Kerja

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan pada suatu instansi atau Perusahaan, tidak dengan sendirinya pegawai akan mematuhi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai seperti yang disampaikan Hasibuan dalam (2017:194) sebagai berikut:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi sangat berpengaruh pada kedisiplinan kerja. Jika instansi memberikan balas jasa yang adil, pegawai cenderung akan lebih taat

aturan jika merasa upah yang mereka terima sebanding dengan usaha yang mereka berikan. Kompensasi yang mencukupi membuat pegawai merasa aman secara ekonomi, sehingga mereka dapat bekerja lebih maksimal. Sebaliknya ketekunan dan totalitas kerja sering kali terhambat apabila imbalan yang diterima dianggap tidak sebanding. Hal ini cenderung mendorong pegawain untuk mempertimbangkan kembali komitmen mereka terhadap instansi.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam Perusahaan

Keteladanan pemimpin merupakan instrument penting dalam menegakan disiplin disebuah instansi atau organisasi karena pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana perilaku pimpinannya agar dapat menjadi acuan bagi para pegawainya dalam mengimplementasikan nilai-nilai disiplin yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi pemerintahan maupun perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama, disiplin tidak mungkin dijalani bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi secara lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,

bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka penting bagi pimpinan untuk mengambil tindakan tegas yang selaras sesuai dengan Tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya Tindakan pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang ada maka, semua pegawai akan merasa terlindungi.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja

1) Indikator Disiplin Kerja

Terdapat indikator kedisiplinan Menurut Rivai dalam Reza, dkk (2020:191) yaitu sebagai berikut:

- a. Kehadiran absensi pegawai
- b. Ketaatan pada peraturan kerja
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Bekerja etis

Adapun sama hal nya dengan indikator yang disampaikan Edy Sutrisno (2019:94) mengenai disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Peraturan jam masuk, jam istirahat, dan jam pulang.
- b. Peraturan dasar mengenai atribut berpakaian, dan etika dalam bekerja.
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan hubungan dengan unit kerja lain.

Peraturan mengenai apa yang boleh dan apa yang tidak boleh oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

2.2.3 Teori Motivasi

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam maupun dari luar diri individu yang memengaruhi arah, Tingkat usaha dan ketekunan perilaku dalam bekerja untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi

Seperti yang dikemukakan oleh Arief Budi santoso (2017:255) Mendefinisikan motivasi sebagai semangat seseorang dalam bekerja. Dengan keinginan kuat agar kualitas Perusahaan lebih optimal ,dalam memenuhi kebutuhan dari setiap pegawai secara pribadi

Menurut Hasibuan (2017:147) “motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Berdasarkan pandangan beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang yang mendorong dirinya untuk bertindak atau berperilaku dimana setiap tindakan memiliki tujuan.

2) Tujuan Motivasi

Tujuan dalam memberikan motivasi kepada pegawai menurut Sedarmayanti (2017: 171) yaitu sebagai berikut:

- a. Mengubah tingkah laku pegawai sesuai dengan keinginan pegawai
- b. Meningkatkan semangat kerja
- c. Meningkatkan disiplin kerja
- d. Meningkatkan prestasi kerja
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab
- f. Meningkatkan produktivitas kerja
- g. Menumbuhkan loyalitas pegawai terhadap Perusahaan

3) Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Frederick Herzberg (2017:114), motivasi kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor yaitu faktor motivator (intrinsik) dan faktor *hygiene* (ekstrinsik) yang meliputi Faktor-faktor tersebut meliputi:

Faktor intrinsik yaitu

- a. Prestasi

Prestasi merujuk pada kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai hasil kerja yang baik, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kebutuhan ini mendorong individu untuk mengembangkan kreativitas mereka dan fokus pada semua kemampuan dan energi mereka untuk mencapai kinerja optimal. Oleh karena itu, karyawan akan berpartisipasi secara aktif jika diberikan kesempatan untuk mencapai sesuatu.

- b. Pengakuan

Pengakuan berarti karyawan dihargai oleh perusahaan atau atasan mereka atas kinerjanya, misalnya dalam bentuk pujian, penghargaan, atau pengakuan sebagai karyawan yang berharga. Faktor ini mencerminkan kebutuhan akan pengakuan, yang dapat dicapai melalui keterampilan dan kinerja, sehingga meningkatkan status pribadi.

- c. Dunia kerja

Untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi, diperlukan karyawan dengan keterampilan yang sesuai. Oleh karena itu, penting untuk melakukan

proses seleksi yang baik berdasarkan kompetensi mereka saat merekrut karyawan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam upaya di setiap pekerjaan, seperti kemampuan dan pengendalian diri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini diukur atau ditunjukkan sejauh mana atasan memahami bahwa tanggung jawab ini dilaksanakan untuk mencapai tujuan.

e. Pengembangan Potensi Individu (Peningkatan)

Pengembangan adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/posisi melalui pendidikan dan pelatihan.

Berikut yang merupakan Faktor- faktor intrinsik:

a. Gaji atau Upah (*wages salaries*)

Faktor penting dalam meningkatkan kinerja kerja, motivasi, dan kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi berbasis kinerja dapat meningkatkan kinerja individu melalui sistem pembayaran pegawai yang didasarkan pada hasil kerja mereka. Kompensasi ini memiliki dampak dalam meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya akan secara langsung meningkatkan kinerja individu.

b. Kondisi Kerja (*working candision*)

Kondisi kerja mencakup fasilitas kerja dan infrastruktur yang mendukung penyelesaian tugas sesuai dengan sifat pekerjaan. Meskipun seseorang memiliki perilaku positif, seperti loyalitas tinggi, disiplin yang kuat, dedikasi yang tak diragukan, dan keterampilan yang baik, tanpa fasilitas kerja dan infrastruktur yang memadai, mereka tidak akan dapat berbuat banyak, apalagi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja.

c. Kebijakan Perusahaan dan Administrasi Kebijakan Perusahaan (*Company policy and administration*)

Kebijakan organisasi adalah bentuk rencana tetap yang berasal dari fungsi perencanaan dalam manajemen. Kebijakan adalah pedoman umum untuk

pengambilan keputusan. Kebijakan menetapkan batas-batas untuk keputusan, menentukan apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan

d. Hubungan Antar Pribadi (*Interpersonal Relation*)

Hubungan antar pribadi ialah menyangkut aspek manusiawi. Penting bagi manajer untuk mencegah atau menyelesaikan masalah yang timbul dari kesalahpahaman komunikasi atau penafsiran yang salah antara pimpinan dan pegawai, atau antara organisasi dengan masyarakat luas.

e. Kualitas Supervisi

Supervisi adalah upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan semangat dan prestasi kerja. Untuk memastikan pegawai melaksanakan tugas dengan baik, atasan harus terus berusaha mengarahkan, membimbing, membangun kerja sama, dan memotivasi mereka agar bersikap lebih baik.

4) Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2017:128), teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan manusia terdiri dari lima tingkatan

- a. Dimensi kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) ditandai oleh indikator seperti gaji atau pendapatan, serta waktu istirahat.
- b. Dimensi kebutuhan rasa aman (*safety needs*) ditandai oleh indikator seperti alat-alat keamanan, asuransi kesehatan, dan asuransi kecelakaan.
- c. Dimensi kebutuhan sosial (*social needs*) memiliki ditandai oleh indikator seperti hubungan antar pekerja dan kerjasama antar pekerja.
- d. Dimensi kebutuhan akan dihargai (*esteem needs*) ditandai oleh indikator seperti pujian dari atasan atas prestasi dan penghargaan atas prestasi.
- e. Dimensi kebutuhan perwujudan diri (*self-actualization needs*) ditujukan melalui sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, di mana pegawai dapat mengembangkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Untuk memenuhi kebutuhan ini, perusahaan dapat menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.2.4 Teori Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mengacu pada kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi kerja yang baik menciptakan rasa aman dan nyaman, serta mendukung karyawan untuk berkinerja optimal. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mengurangi motivasi dan produktivitas karyawan.

Pengertian lingkungan kerja juga dinyatakan oleh Bambang Isyandi (2017:92) yang mengatakan bahwa:

“lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”

Berikut pengertian lingkungan kerja menurut Munandar dalam buku Tambunan (2018 :176)

“lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi: kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang di luar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan – peraturan perusahaan”

pengertian lingkungan kerja menurut Farida dan Hartono (2016:10) yang menyatakan “Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan Kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah atau kerasan, serta menimbulkan rasa betah bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dan lain sebagainya.”

Berdasarkan dari beberapa pernyataan beberapa ahli diatas dapat;ah dimengerti bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang memiliki peran penting dalam membentuk kinerja pegawai, serta lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kenyamanan, fokus, dan semangat kerja. Lingkungan kerja yang mendukung akan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, sehingga berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal.

1) Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:26) menyatakan lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja fisik, merujuk pada semua kondisi fisik yang ada di tempat kerja dan dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori utama:
 1. Lingkungan yang secara langsung memengaruhi karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja, dan elemen serupa lainnya.
 2. Lingkungan perantara atau umum, yang juga dikenal sebagai lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, seperti suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau yang tidak menyenangkan, warna, dan faktor-faktor lain.
- b. Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan, hubungan antar rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi sebagai berikut ;
 - 1 Faktor lingkungan sosial, Yaitu penentu lingkungan sosial mencakup kualitas interpersonal dalam konteks profesional, termasuk interaksi antara rekan kerja serta antara bawahan dan atasan mereka.
 - 2 Faktor status sosial, berkaitan dengan posisi, peran, dan pengakuan yang diterima karyawan dalam lingkungan kerja
 - 3 Faktor hubungan kerja dalam instansi atau Perusahaan, Yaitu faktor hubungan kerja dalam instansi atau perusahaan mengacu pada pola relasi
 - 4 kerja yang terjalin antara atasan dan bawahan maupun antar unit kerja

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam buku Eddy Sanusi Silitonga (2020:56) Menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi suatu kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya :

- a. Penerangan/Cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Sedangkan menurut Enny (2019:58), faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

- a. Faktor pribadi atau individu, termasuk:
pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, termasuk:
kualitas dorongan, antusiasme, arahan, dan dukungan yang diberikan oleh manajer.
- c. Faktor tim, termasuk kualitas dukungan dan antusiasme yang diberikan oleh rekan tim, kepercayaan di antara rekan tim, serta kekompakan dan kedekatan anggota tim.

Faktor sistem, termasuk sistem kerja, fasilitas atau infrastruktur kerja yang disediakan oleh lembaga, proses lembaga, dan budaya kerja di dalam lembaga.
- d. Faktor kontekstual (situasional), termasuk:
tekanan dan perubahan dalam lingkungan eksternal dan internal.

3) Indikator Lingkungan Kerja

indikator lingkungan kerja berfungsi sebagai alat ukur untuk menilai sejauh mana lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, telah memberikan dukungan terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai, berikut indikator lingkungan kerja menurut sedarmayanti (2017:28) adalah sebagai berikut :

- a. Penerangan cahaya
- b. penataan warna,
- c. fasilitas kerja,
- d. keamanan di Tempat kerja
- e. hubungan antara pimpinan dan karyawan,
- f. ruang gerak

Indikator lainnya dari lingkungan kerja menurut Nitisemo Alex (2015:159) adalah:

- a. suasana kerja,
- b. hubungan dengan rekan kerja
- c. fasilitas kerja

2.2.5 Teori Kinerja Pegawai.

kinerja diartikan sebagai Tingkat pencapaian hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan peran dan fungsi jabatannya

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mencerminkan tingkat keberhasilan serta pencapaian prestasi oleh seorang karyawan dalam organisasi saat menjalankan tugas dan fungsinya.

Selanjutnya pengertian kinerja menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”

Berikut beberapa teori menurut para ahli yang berhubungan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja;

Disiplin kerja menurut Sinambela (2016:332) menjelaskan bahwa disiplin kerja bermanfaat untuk mengarahkan pegawai dalam menaati peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik

Motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017:61) menjelaskan merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan sehingga mampu bekerja secara terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Sutrisno (2017:96), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya,

Lingkungan kerja menurut nitisemito alex (2015:109) “merupakan segala sesuatu atau fasilitas yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya”

Dari teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil Kesimpulan

bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya.

1) Faktor-Faktor Kinerja

Afandi (2018: 86) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ialah :

a. Kemampuan

kemampuan dipahami sebagai kesanggupan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan tugas yang diembannya. Kemampuan berkaitan dengan tingkat penguasaan pengetahuan, keterampilan kerja, serta pengalaman yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugasnya.

b. Kejelasan dan penerimaan peran pegawai

sejauh mana pegawai memahami tugas, tanggung jawab, serta tujuan pekerjaan yang harus dicapai. Pemahaman dan penerimaan peran yang baik membantu pegawai bekerja lebih terarah dan mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

c. motivasi pegawai

motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang menimbulkan semangat kerja pegawai. Motivasi memengaruhi tingkat usaha, ketekunan, dan kesungguhan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta mencapai target yang ditetapkan organisasi.

d. Kompetensi

berkaitan dengan kemampuan profesional yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas. Kompetensi yang memadai memungkinkan pegawai bekerja secara konsisten sesuai standar dan tuntutan pekerjaan.

e. Fasilitas kerja

merujuk pada sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan. Ketersediaan fasilitas yang memadai membantu memperlancar proses kerja dan meningkatkan efisiensi dalam penyelesaian tugas.

f. Budaya organisasi

mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berkembang dalam organisasi. Budaya organisasi membentuk sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja serta memengaruhi cara pegawai berinteraksi dan menyelesaikan pekerjaan.

g. Kepemimpinan

dengan kemampuan pimpinan dalam mengarahkan, membimbing, dan memengaruhi pegawai. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal.

h. Disiplin kerja.

dengan kesadaran dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan ketentuan kerja yang berlaku. Disiplin yang baik membantu menciptakan keteraturan kerja dan mendukung tercapainya kinerja yang optimal.

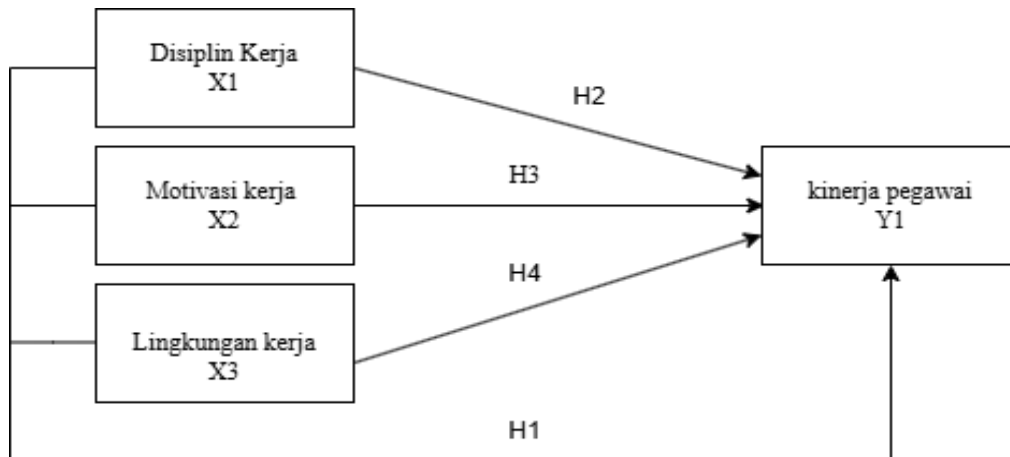
2) Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dan diukur melalui indikator kinerja agar mengetahui sejauh mana capaian kinerja seseorang Mangkumanegara (2017:75), Berikut beberapa indikator kinerja karyawan:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Sumber : Data diolah peneliti,2026

2.4 Hipotesis

- H1 Ha₁ : Secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sungai Kunjang.
- Ho₁ : disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sungai Kunjang.
- H2 Ha₂ : disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sungai Kunjang.
- Ho₂ : disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sungai Kunjang.
- H3 Ha₃ : motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sungai Kunjang.
- Ho₃ : motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sungai Kunjang.
- H4 Ha₄ : lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Sungai Kunjang

H₀₄ : lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sungai Kunjang

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan yang sering disebut sebagai pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji asumsi sementara atau hipotesis yang ditentukan sebelumnya. Sugiyono (2018:14), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan data konkrit dengan menggunakan berbagai teori/hipotesis yang sudah ada dan model matematis/statistik sebagai alat uji, karena data yang diolah berupa angka.

Sugiyono (2018:219) menyatakan bahwa kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat berisi pertanyaan atau pernyataan yang bersifat tertutup maupun terbuka yang diberikan secara langsung kepada responden atau dikirim melalui pos atau internet.

3.2 Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Sungai Kujang , yang berlokasi di Jl. Jakarta No. 08, Loa Bakung, Kecamatan Sungai Kunjang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, Adapun waktu penelitian direncanakan berlangsung selama bulan Februari 2026 hingga Agustus 2026 yang mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, hingga analisis hasil penelitian

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan batasan dan cara pengukuran setiap variabel yang diteliti agar dapat diamati dan diukur secara objektif.

3.3.1 Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja dalam penelitian ini yaitu peraturan-peraturan yang harus ditaat yang setiap pegawai yang bekerja di Kantor kecamatan Sungai Kunjang yang diukur melalui indikator :

- 1) Kehadiran di tempat kerja
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja
- 3) ketaatan pada standar kerja

- 4) Bekerja etis

3.3.2 Motivasi kerja (X2)

Motivasi pada konteks penelitian ini yaitu dorongan yang memberikan minat kerja dalam diri pegawai kantor kecamatan Sungai kunjang agar pegawai ingin bekerja lebih efektif, produktif, dan terintegritas dengan segala upaya yang diukur melalui indikator berikut Ini:

- 1) Kebutuhan aktualisasi diri
- 2) Kebutuhan Penghargaan diri
- 3) Kebutuhan social
- 4) Kebutuhan rasa aman
- 5) Kebutuhan fisik

3.3.3 Lingkungan kerja (X3)

Lingkungan kerja pada konteks ini yaitu tempat untuk menjalankan tugas dan segala aktivitas pekerjaan di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang. Dengan adanya lingkungan yang optimal bisa menciptakan kenyamanan sehingga para pegawai dapat menjalankan pekerjaan mereka dengan madengan indikator sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Tersedianya fasilitas kerja

3.3.4 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai pada konteks penelitian ini yaitu merujuk pada hasil dan perilaku kerja pegawai kantor kecamatan Sungai Kunjang selama periode tertentu, yang bisa diukur melalui indikator sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan suatu tempat yang digeneralisasikan yang terdiri atas obyek-obyek atau subyek-subyek yang mempunyai ciri-ciri tertentu yang ingin

diamati dan dipelajari oleh peneliti, sehingga pada akhirnya dapat dirangkum dalam suatu Kesimpulan Sugiyono (2018:130). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor kecamatan Sungai kunjang yang berjumlah 41 orang

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2018:131), menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari keseluruhan jumlah dan karakteristik yang terdapat dalam suatu populasi. Sugiyono (2018:140), menyatakan bahwa:

“Sensus atau Sampling Total adalah teknik pengambilan sampe dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi”.

Dengan demikian didalam penelitian ini sampel yang ditentukan adalah seluruh pegawai kantor kecamatan Sungai kunjang yang berjumlah 41 pegawai

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Berikut adalah Teknik-teknik yang peneliti gunakan dalam penelitian ini agar memperoleh data dan bahan diperlukan,yaitu:

3.5.1 Wawancara

Peneliti melakukan percakapan dalam bentuk pertanyaan yang akan peneliti ajukan secara langsung kepada pegawai atau responden dan juga pada bagian organisasi yang diizinkan untuk memberi jawaban atau memberikan penjelasan yang berkaitan dengan penelitian. Hal ini dapat membantu peneliti dalam mendapatkan informasi untuk mendalami lebih lanjut topik yang sedang diteliti

3.5.2 Kuesioner

Dijelaskan oleh Sugiono (2018:19) bahwa kuesioner adalah teknik mengumpulkan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.untuk mengukur persepsi responden peneliti menggunakan skala likert .skala likert dalam penelitian ini digunakan sebagai acuan untuk mengukur sikap, pendapat, dan

persepsi seseorang atau kelompok dengan rentang 1 hingga 4. Dalam skala likert variabel diukur dan diuraikan menjadi indikator-indikator yang kemudian digunakan untuk Menyusun item-item instrument berupa pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 3.1 Skala Likert

Sangat Setuju	SS	4
Setuju	S	3
Tidak setuju	TS	2
Sangat tidak setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono, 2013

3.6 Metode Analisis

Metode analisis data bertujuan untuk menyederhanakan data agar lebih mudah dipahami. Tahap awal yang biasa digunakan adalah dengan cara mengumpulkan data yang relevan agar dapat digunakan pada tahap analisis berikutnya, selanjutnya penulis mengolah data tersebut dengan melakukan penghitungan data dengan metode pengujian yang sesuai secara matematis dan hasilnya diinterpretasikan supaya data mudah dimengerti.

3.6.1 Uji Instrument

1) Uji validitas

Uji validitas merupakan bentuk pengujian terhadap kualitas data primer dengan memiliki tujuan untuk mengukur benar atau tidaknya pertanyaan dalam penelitian. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan dalam koesioner mampu menggambarkan atau mewakili seluruh populasi yang akan diukur .Sekaran (2017:221)

2) Uji reliabelitas

Sugiyono (2019:176) mengemukakan bahwa:“Hasil penelitian yang reliabel,bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instruement yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama”

uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur tingkat keandalan, keakuratan, ketelitian dan konsistensi dari indikator yang ada dalam kuesioner.

Sehingga suatu penelitian yang baik selain harus valid juga harus reliabel supaya memiliki nilai ketepatan saat diuji dalam periode yang berbeda. Pengujian reliabilitas menggunakan metode koefisien reliabilitas *Alpha Cornbach's* dengan ketentuan Sugiyono (2019:121)

- a. Jika nilai cronbach alpha $\alpha > 0,60$ maka pertanyaan/ Pernyataan yang di cantumkan di dalam kuesioner dinyatakan terpercaya atau reliabel.
- b. Jika nilai cronbach alpha $\alpha < 0,60$ maka pertanyaan/ Pernyataan yang di cantumkan di dalam kuesioner dinyatakan tidak terpercaya atau tidak reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji normalitas

Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan maksud untuk mengevaluasi penyebaran data, apakah data terdistribusi normal. Yang dimaksud dengan distribusi normal yaitu sebuah data yang baik akan membentuk seperti sebuah lonceng (*Bell Shaped*) artinya tidak berat ke kiri maupun kanan dalam mencerminkan populasi secara keseluruhan, Ghozali (2018:151). Oleh sebab itu, dalam pengujian normalitas memerlukan teknik uji statistic parametrik uji Shapiro–Wilk yang memiliki tingkat keakuratan yang tinggi, terutama untuk ukuran sampel kecil hingga menengah, yaitu kurang dari 50 atau sampai dengan 200 responden, sehingga lebih sensitif dalam mendeteksi penyimpangan distribusi data dari normalitas Razali & Wah (2011:25)

- a. Jika hasil signifikansi $< 0,05$, maka distribusi data yang di uji dapat di artikan tidak normal.
- b. Jika hasil signifikan $> 0,05$, maka distribusi data yang di uji dapat di artikan normal.

2) Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018:107) menyatakan bahwa uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya pengaruh antar variabel independen. Model regresi yang baik sebenarnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah yang mempunyai nilai $VIF < 10$ dan

angka *tolerance* > 0,1. Jika nilai *VIF* > 10 dan nilai *tolerance* < 0,1, maka terjadi gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:137) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas memiliki tujuan guna melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan lain. Apabila varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji scatterplot, yaitu meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen. Berikut ketentuan untuk uji heteroskedastisitas, yakni:

- a. Apabila nilai probabilitas < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Apabila nilai probabilitas > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Ghozali (2018:142)

4) Uji Linearitas

Berdasarkan Purnomo (2016:94) Uji linieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan linear antara dua variabel. Uji ini menjadi syarat utama dalam analisis korelasi Pearson atau regresi linear

Pengujian linear dilakukan dengan menggunakan SPSS melalui metode *test for linearity*, dengan Tingkat signifikansi sebesar 0,05. Hubungan linear antara dua variabel dapat dinyatakan ada apabila nilai signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,5

3.6.3 Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen) seperti yang dinyatakan oleh Ghozali (2018:95). Model analisis linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Dengan menerapkan model regresi linear berganda, penulis menganalisis bagaimana faktor-faktor seperti Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan

Kerja memengaruhi kinerja karyawan. Pengetahuan tentang dampak kuantitatif suatu perubahan (variabel X) terhadap peristiwa lain (nilai Y).

Persamaan analisis regresi ini adalah, Ghazali (2018:95)

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

Y = Variabel Dependen Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X₁ = Variabel Independen Disiplin Kerja

X₂ = Variabel Independen Motivasi Kerja

X₃ = Variabel Independen Lingkungan Kerja

b₁ = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

b₂ = Koefisien Regresi Motivasi Kerja

b₃ = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

e = Tingkat Kesalahan (*Error Term*)

1) Koefisien Korelasi (R)

Sugiyono (2017:286) analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah hubungan diungkapkan dalam bentuk positif atau negative, sementara kekuatan hubungan ditunjukkan oleh besarnya koefisien korelasi.

Agar dapat memperoleh hasil dari analisis koefisien korelasi, maka peneliti menggunakan metode perhitungan Pearson Product Moment (Analisis Korelasi Pearson Moment). Koefisien korelasi (r) menggambarkan tingkat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi berada dalam rentang -1 hingga +1 ($-1 \leq r \leq +1$), dan hasilnya dapat menunjukkan beberapa kemungkinan seperti berikut ini:

- a. Tanda positif menunjukkan korelasi positif antara variabel yang diuji, yang berarti bahwa setiap peningkatan atau penurunan X akan disertai dengan peningkatan atau pengurangan Y yang sesuai. Jika $= +1$ atau mendekati, itu berarti variabel yang diuji memiliki pengaruh positif yang sangat kuat satu sama lain.
- b. Tanda negatif menunjukkan korelasi negative antara variabel yang sedang diselidiki, yang berarti bahwa kenaikan X akan diikuti oleh penurunan Y,

dan sebaliknya. Jika $r = -1$ atau mendekati -1 , menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi variabel-variabel yang diuji lemah.

- c. Jika $r = 0$ atau mendekati 0 , maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti dan diuji.

Tabel 3. 2 Tingkat Korelasi Variabel Bebas Dan Terikat

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi
1,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono, 2017

1) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien dererminasi adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen Sugiyono (2016:286). Nilai R^2 berada di antara nol dan satu, dimana nilai yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan terbatas dalam menjelaskan variabel dependen.

Untuk mengukur hubungan antara variabel independen dan dependen, baik secara parsial maupun simultan, digunakan koefisien determinasi (KD) yang dihitung dengan rumus berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi Ganda

Sugiyono (2016: 286) Kriteria untuk koefisien determinasi adalah:

- Jika KD mendekati nol (0), maka variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- Jika KD mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

3.7 Pengujian Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Ghozali (2018:179) mengungkapkan bahwa uji F digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen, serta untuk mengevaluasi kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat α sebesar 5%. Jika nilai signifikansi uji F $< 0,05$ maka model yang digunakan dalam penelitian dianggap layak dan dapat dilanjutkan untuk analisis berikutnya, begitu juga sebaliknya. Berikut adalah langkah-langkah uji F menurut Ghozali (2018:179):

1. Menetapkan hipotesis untuk masing-masing kelompok
 H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1, X_2, X_3 dengan Y secara bersamaan
 H_1 = terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1, X_2, X_3 dengan Y secara bersamaan
2. Menentukan tingkat signifikan sebesar 5% (0,05)
3. Membandingkan tingkat signifikan ($\alpha=0,05$) dengan tingkat signifikan F:
 - a) Nilai signifikan $F < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menandakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
 - b) Nilai signifikan $F > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

2) Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2018:152) menjelaskan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Langkah-langkah untuk melakukan uji t adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan hipotesis yang akan diuji. Hipotesis yang diuji adalah $H_0 : \beta_i = 0$, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.. $H_1 : \beta_i \neq 0$, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen
- b. Menentukan tingkat signifikan (α) sebesar 0,05.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Kecamatan Sungai Kunjang

Kecamatan Sungai Kunjang merupakan salah satu kecamatan yang berada di wilayah Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur. Kecamatan ini terbentuk sebagai hasil pemekaran dari Kecamatan Samarinda Ulu yang didasarkan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 1996 tentang pembentukan kecamatan. Pada awal pembentukannya, Kecamatan Sungai Kunjang terdiri dari 5 wilayah administratif, yaitu 4 (empat) kelurahan dan 1 (satu) desa, yang meliputi:

- 1) Kelurahan Loa Bakung
- 2) Kelurahan Karang Asam
- 3) Kelurahan Lok Bahu
- 4) Kelurahan Teluk Lerong Ulu
- 5) Desa Loa Buah

Seiring dengan perkembangan wilayah dan meningkatnya kebutuhan pelayanan kepada masyarakat, Pemerintah Kota Samarinda melakukan pemekaran wilayah. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 01 Tahun 2006 serta Peraturan Walikota Samarinda Nomor 10 Tahun 2006, wilayah Kecamatan Sungai Kunjang kemudian dimekarkan menjadi beberapa kelurahan. Adapun kelurahan yang berada dalam wilayah Kecamatan Sungai Kunjang setelah pemekaran tersebut meliputi:

- 1) Kelurahan Teluk Lerong Ulu
- 2) Kelurahan Lok Bahu
- 3) Kelurahan Karang Anyar
- 4) Kelurahan Karang Asam Ilir
- 5) Kelurahan Karang Asam Ulu
- 6) Kelurahan Loa Bakung
- 7) Kelurahan Loa Buah

Kantor Kecamatan Sungai Kunjang sebagai pusat penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik beralamat di Jl. Jakarta, Kelurahan Loa Bakung, Kecamatan Sungai Kunjang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75243, Indonesia. Dari lokasi tersebut, berbagai kegiatan administrasi pemerintahan, pelayanan masyarakat, serta koordinasi pembangunan wilayah dilaksanakan.

4.1.2 Visi dan Misi

1) Visi

“SAMARINDA MAJU, KALTIM MAJU”

MAJU (Mandiri, Adil, Ber-jaya, Unggul)

2) Misi

a. Sumber Daya Manusia:

Mewujudkan sumber daya manusia (SDM) Samarinda yang unggul, berbudaya, dan berdaya saing ;

b. Ekonomi Kota

Mewujudkan ekonomi Samarinda yang inklusif, mandiri, dan berkelanjutan;

c. Infrastruktur:

Mewujudkan infrastruktur yang berkualitas dan berkelanjutan;

d. Lingkungan kota:

Mewujudkan Samarinda layak huni melalui stabilitas kamtibmas, ketahanan sosial dan budaya dan ekologis;

e. Pemerintah:

Mewujudkan tata Kelola pemerintah inovatif, responsif, dan adaptif yang berintegritas dan akuntabel.

4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsinya

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 024 Tahun 2014 tentang Penjabaran Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan Kota Samarinda disebutkan Kecamatan merupakan unsur pelaksana teknis kewilayahan dalam daerah Kota Samarinda mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Kepala Daerah untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan juga menyelenggarakan tugas umum pemerintahan,

Kecamatan Sungai Kunjang dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas mempunyai fungsi :

- 1) pengkoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat dalam upaya mendorong peran serta masyarakat untuk ikut mensukseskan perencanaan pembangunan di lingkup Kecamatan, sekaligus melakukan pembinaan, pengawasan dan evaluasi terhadap berbagai kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah Kecamatan baik yang dilakukan oleh unit kerja pemerintah maupun swasta;
- 2) pengkoordinasian upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum dan penerapan serta penegakan peraturan perundang-undangan dengan SKPD terkait dan Kepolisian Negara Republik Indonesia;
- 3) pengkoordinasian pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum baik dengan pihak swasta maupun dengan instansi terkait;
- 4) pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan dengan SKPD dan instansi vertikal agar bersinergis;
- 5) pembinaan penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan dalam upaya memberikan bimbingan, supervisi, fasilitasi dan konsultasi serta pengawasan tertib administrasi pemerintahan Kelurahan;
- 6) pelaksanaan pelayanan masyarakat baik sesuai ruang lingkup tugasnya maupun tugas yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan Kelurahan dalam upaya percepatan pencapaian standar pelayanan maksimal;
- 7) pelaporan pelaksanaan tugas secara periodik dan tepat waktu kepada Walikota melalui Sekda secara berjenjang

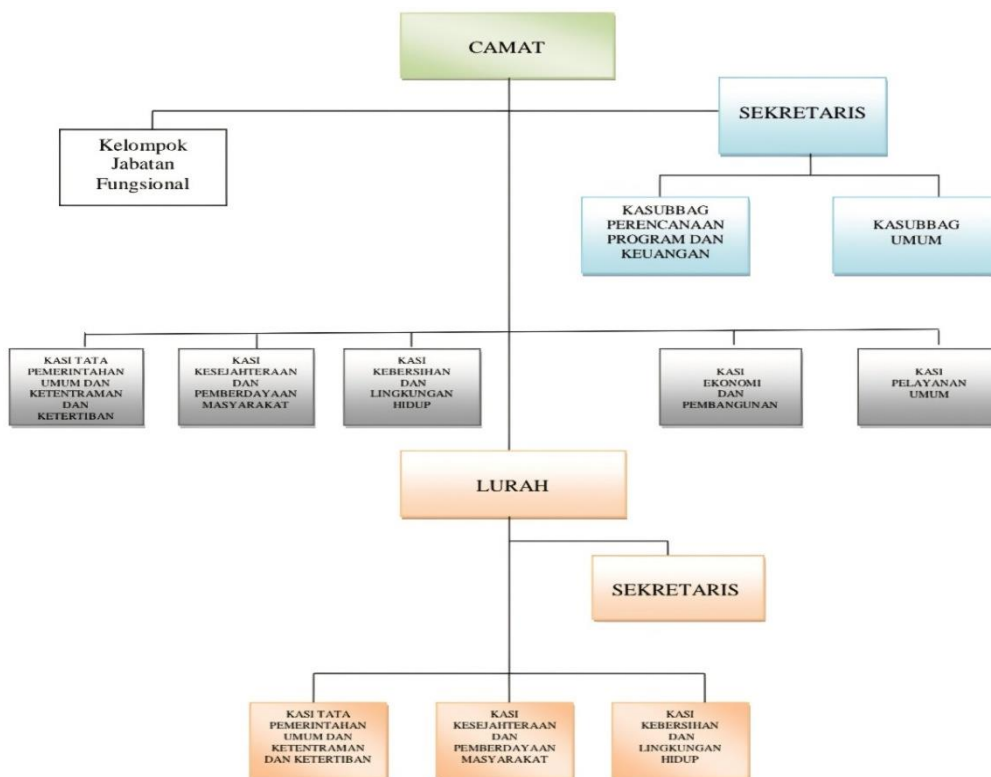
4.1.4 Struktur Organisasi

Susunan organisasi Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda, sesuai Peraturan Walikota Samarinda Nomor 024 Tahun 2014, susunan organisasi satuan kerja perangkat daerah Kecamatan Sungai Kunjang terdiri atas :

- 1) Camat.
- 2) Sekretariat Kecamatan selanjutnya disebut SEKCAM terdiri atas :
 - a. Sub Bagian Perencanaan Program dan Keuangan
 - b. Sub Bagian Umum

- 1) Seksi Pemerintahan Umum dan Ketentraman dan Ketertiban.
- 2) Seksi Kesejahteraan dan Pemberdayaan Masyarakat.
- 3) Seksi Kebersihan dan Lingkungan Hidup.
- 4) Seksi Ekonomi dan Pembangunan.
- 5) Seksi Pelayanan Umum.
- 6) Kelompok Jabatan Fungsional

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Pegawai Kantor Kecamatan Sungai Kunjang



Sumber: <https://kec-sungai-kunjang.samarindakota.go.id/personil>

4.2 Deskripsi Data

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah(Pegawai)	Persentase
1	Laki-Laki	21	51 %
2	Perempuan	20	49 %
Total		41	100 %

Sumber: Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden perempuan lebih sedikit dari laki-laki yaitu responden perempuan berjumlah 20 pegawai dengan presentase 49% kemudian untuk responden laki-laki berjumlah 21 pegawai dengan presentase 51%.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Pegawai	Jumlah (pegawai)	Persentase
1	<25 Tahun	1	2%
2	26-34 Tahun	13	29%
3	35- 44 Tahun	16	39%
4	>45 Tahun	11	27%
Total		41	100%

Sumber : Data Primer,2026

Berdasarkan data usia pegawai, dapat diketahui bahwa dari total 41 pegawai, mayoritas berada pada kelompok usia 35–44 tahun sebanyak 16 orang atau 39%. Selanjutnya, kelompok usia 26–34 tahun sebanyak 13 pegawai atau 29% dan >45 tahun sebanyak 11 pegawai atau sebesar 27%. Sementara itu, jumlah pegawai dengan usia <25 tahun merupakan yang paling sedikit, yaitu sebanyak 1 orang atau 2%.

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah(Pegawai)	Presentase
1	SD	1	2,4%
2	SMA/SMK	17	41,5%
3	D3	1	2,4%
4.	S1	16	39%
5	S2	6	14,6%
Total		41	100%

Sumber: Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel diatas, responden paling banyak adalah kategori tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu 17 pegawai dengan presentase 41,5% selanjutnya Tingkat Pendidikan S1 yaitu 16 orang dengan presentase 39% selanjutnya tingkat

Pendidikan S2 yaitu sebanyak 6 pegawai dengan persentase 14,6 % dan yang paling sedikit yaitu Tingkat SD dan D3 yang sama-sama berjumlah 1 pegawai dengan presentase 2,4%.

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 Tahun	3	7%
2	2-5 Tahun	18	44%
3	>6 Tahun	20	49%
Total		41	100%

Sumber: Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel diatas, masa kerja paling lama yaitu >6 tahun dengan jumlah 20 pegawai presentase 49% dan masa kerja 2-5 tahun dengan jumlah 18 pegawai dengan presentase yang sama yaitu 44% dan ada responden dengan kategori masa kerja < 1 Tahun dengan persentase 7%

Tabel 4.5 Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Camat	1	2%
2	Sekertaris	1	2%
3	Perencanaan program dan keuangan	3	8%
4	Umum dan kepegawaian	8	20%
5	Jabatan fungsional	2	5%
6	Kasi pemerintahan umum ketentraman dan ketertiban	6	15%
7	Kasi kesejahteraan dan pemerdayaan masyarakat	5	12%
8	Kasi kebersihan dan lingkungan hidup	3	8%
9	Kasi ekonomi dan pembangunan	1	2%
10	Kasi pelayanan umum	10	24%
11	Cleaning service	1	2%
	total	41	100%

Sumber Data Primer,2026

Berdasarkan data jabatan pegawai, diketahui bahwa dari total 41 pegawai, jumlah terbanyak berada pada jabatan Kasi Pelayanan Umum yaitu sebanyak 10 orang atau 24%. Selanjutnya, pegawai pada bagian umum dan kepegawaian berjumlah 8 orang atau 20%. Jabatan perencanaan program dan keuangan serta Kasi Pemerintahan Umum, Ketentraman dan Ketertiban masing-masing berjumlah 3 pegawai atau 8%.

Kemudian, pada jabatan Kasi Kesejahteraan dan Pemberdayaan Masyarakat terdapat 5 pegawai atau 12%, dan Kasi Kebersihan dan Lingkungan Hidup sebanyak 3 pegawai atau 8%. Sementara itu, jabatan fungsional berjumlah 2 pegawai atau 5% dan adapun jabatan dengan jumlah paling sedikit adalah Camat, Sekretaris, kasi ekonomi dan Pembangunan dan Cleaning Service yang masing-masing hanya berjumlah 1 pegawai atau masing masing persentasenya berjumlah 2%

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran untuk melihat ketetapan serta kecermatan dari suatu instrument. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. suatu kuesioner dikatakan valid jika bisa melaksanakan pengukuran pada variabel sejalan pada indikator yang sudah disusun.

- 1) Untuk mempermudah proses analisis ini maka penulis menggunakan IMB SPSS versi 22 dengan dasar mengambil Keputusan:
Jika nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka, penelitian tersebut dianggap valid atau sah
- 2) Jika nilai r hitung $<$ dari nilai r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka, penelitian tersebut dianggap tidak valid.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas

variabel	R Hitung	R Tabel	KETERANGAN
X1.1	,933**	0,3081	VALID
X1.2	,853**	0,3081	VALID
X1.3	,931**	0,3081	VALID
X1.4	,820**	0,3081	VALID
X1.5	,944**	0,3081	VALID

X1.6	,918**	0,3081	VALID
X2.1	,903**	0,3081	VALID
X2.2	,866**	0,3081	VALID
X2.3	,866**	0,3081	VALID
X2.4	,898**	0,3081	VALID
X2.5	,863**	0,3081	VALID
X2.6	,898**	0,3081	VALID
X3.1	,921**	0,3081	VALID
X3.2	,837**	0,3081	VALID
X3.3	,863**	0,3081	VALID
X3.4	,856**	0,3081	VALID
X3.5	,857**	0,3081	VALID
X3.6	,868**	0,3081	VALID
Y1.1	,864**	0,3081	VALID
Y1.2	,871**	0,3081	VALID
Y1.3	,836**	0,3081	VALID
Y1.4	,877**	0,3081	VALID
Y1.5	,834**	0,3081	VALID
Y1.6	,819**	0,3081	VALID

Sumber Data : Output Spss yang diolah, 2026

Mengacu dari perolehan tersebut diperlihatkan bahwa hasil semua kuesioner r hitung $>$ r tabel sebesar maka kuesioner valid, Berdasarkan hasil pengujian, seluruh butir kuesioner memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,3081, sehingga setiap item pernyataan dinyatakan valid pada taraf 5% dan kuesioner tersebut layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini berhubungan dengan kestabilan kuesioner , apakah kuesioner yang dipakai dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut digunakan lebih dari satu kali. Untuk menguji reliabilitas, digunakan metode koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* dengan syarat sebagai berikut (Sugiyono 2019:121):

- 1) bila nilai cronbach alpha lebih dari 0,6, maka seluruh pernyataan dalam kuisisioner dianggap memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi dan dinyatakan reliable.
- 2) sebaliknya, apabila nilai cornbach alpha berada di bawah 0,6, maka butir-butir tersebut dinilai tidak reliable dan tidak dapat dipercaya dalam proses pengumpulan data.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

VARIABEL	Cronbach's Alpha	Standar	KETERANGAN
Disiplin Kerja (X1)	0,946	> 0,6	RELIABEL
Motivasi Kerja (X2)	0,942	> 0,6	RELIABEL
Lingkungan Kerja (X3)	0,932	> 0,6	RELIABEL
Kinerja Pegawai (Y)	0,922	> 0,6	RELIABEL

Sumber Data : Output SPSS yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel uji realibilitas menunjukan Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,946, lebih besar dari standar 0,6, sehingga variabel Disiplin Kerja dinyatakan reliabel. Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,942, lebih besar dari standar 0,6, sehingga variabel Motivasi Kerja dinyatakan reliabel. Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,932, lebih besar dari standar 0,6, sehingga variabel Lingkungan Kerja dinyatakan reliabel. Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,922, lebih besar dari standar 0,6, sehingga variabel Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini penulis menggunakan data skunder, untuk memperoleh hasil yang valid pada saat meneliti maka beberapa pengujian diperlukan dalam rangka memastikan asumsi-asumsi klasik terpenuhi seperti uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas

4.4.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan guna mengamati sejauh mana pola penyebaran data mendekati distribusi yang bersifat normal. Untuk mendeteksi hal tersebut digunakan uji Shapiro wilk dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Bila bilai signifikansi (p) kurang dari 0,05, maka data yang diuji dianggap menyimpang dari distribusi normal.
- 2) Sebaliknya, apabila bilai signifikansi (p) melebihi angka 0,05, maka data tersebut dikategorikan berdistribusi normal.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality			
		Shapiro-Wilk	
	Statistic	df	Sig.
Disiplin Kerja(X1)	0,956	41	0,119
Motivasi kerja(X2)	0,958	41	0,134
Lingkungan kerja(X3)	0,959	41	0,143
Kinerja Pegawai(Y1)	0,952	41	0,082

Sumber Data : Output SPSS yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel diatas menunjukan Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi 0,119, yang lebih besar dari 0,05, sehingga data pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan berdistribusi normal. Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,134, yang lebih besar dari 0,05, sehingga data pada variabel Motivasi Kerja dinyatakan berdistribusi normal.

Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi 0,143, yang lebih besar dari 0,05, sehingga data pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan berdistribusi normal. Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai signifikansi 0,082, yang lebih besar dari 0,05, sehingga data pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan berdistribusi normal. Kesimpulan: seluruh variabel penelitian memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

4.4.2 Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat keterkaitan atau hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Untuk mengidentifikasi adanya multikolinearitas, digunakan ukuran Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance. Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,01. Sebaliknya, jika nilai VIF lebih dari 10 dan nilai Tolerance kurang dari 0,01, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala multikolinearitas dalam model tersebut.

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja(X1)	0,958	1,044
	Motivasi kerja(X2)	0,996	1,004
	Lingkungan kerja(X3)	0,958	1,044

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y1)

Sumber Data : Output SPSS yang diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas, dapat dijelaskan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,958 yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF sebesar 1,044 yang lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja tidak mengalami gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Selanjutnya, variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,996 yang juga lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,004 yang berada di bawah 10. Dengan demikian, variabel Motivasi Kerja juga tidak menunjukkan adanya multikolinearitas.

Kemudian, variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,958 yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF sebesar 1,044 yang lebih kecil dari 10. Hal ini menandakan bahwa variabel Lingkungan Kerja juga tidak mengalami multikolinearitas.

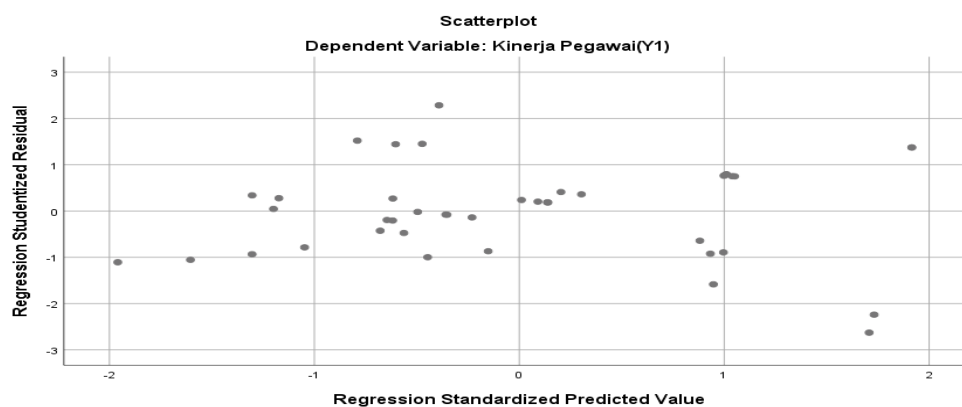
Berdasarkan keseluruhan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan tidak mengandung masalah multikolinearitas, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

pengujian ini bertujuan untuk menilai apakah terdapat perbedaan varians residual antara satu observasi dengan observasi lainnya dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas, digunakan metode grafik scatterplot. Untuk mendeteksi adanya gejala tersebut, digunakan grafik scatterplot, yaitu

dengan melihat pola penyebaran titik-titik antara nilai residual dengan nilai prediksi. Jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, apabila terdapat pola tertentu, seperti menyempit, melebar, atau membentuk gelombang, maka hal tersebut mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.

Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber Data: Output SPSS yang diolah, 2026

4.4.4 Uji Linieritas

Tabel 4. 10 Hasil Uji Linieritas Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA Table			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Kinerja Pegawai(Y1) *	Betwe	(Combined)	330,139	14	23,581	1,239	0,308
	en	Linearity	129,116	1	129,116	6,784	0,015
	Group	Deviation	201,023	13	15,463	0,812	0,643
Disiplin Kerja(X1)	s	from					
		Linearity					
	Within Groups		494,837	26	19,032		
	Total		824,976	40			

Sumber Data: Output SPSS yang diolah, 2026

Dari hasil olah data pada tabel tersebut, Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai Deviation from Linearity 0,643 > 0,05, sehingga hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai (Y) bersifat linier dan data layak digunakan dalam analisis

Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA Table					
	Sum of	df	Mean	F	Sig.
	Squares		Square		

Kinerja Pegawai(Y1)	Between Groups	(Combined) Linearity	269,309	12	22,442	1,131	0,376
* Motivasi kerja(X2)		Deviation from Linearity	1,074	1	1,074	0,054	0,818
			268,234	11	24,385	1,229	0,315
	Within Groups		555,667	28	19,845		
	Total		824,976	40			

Sumber Data: Output SPSS yang diolah, 2026

Dari hasil olah data diatas, Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai Deviation from Linearity $0,315 > 0,05$, sehingga hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai (Y) bersifat linier dan data layak digunakan dalam analisis regresi.

Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai(Y1)	Between Groups	(Combined) Linearity	130,720	14	9,337	0,350	0,978
* Lingkungan kerja(X3)		Deviation from Linearity	8,378	1	8,378	0,314	0,580
			122,342	13	9,411	0,352	0,974
	Within Groups		694,256	26	26,702		
	Total		824,976	40			

Sumber Data: Output SPSS yang diolah, 2026

Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai Deviation from Linearity $0,974 > 0,05$ memiliki nilai Deviation from Linearity $> 0,05$, sehingga hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai (Y) bersifat linier dan data layak digunakan dalam analisis regresi.

4.4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai

Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	

1	(Constant)	8,756	3,885		2,254	0,030
	Disiplin Kerja(X1)	0,395	0,156	0,390	2,529	0,016
	Motivasi kerja(X2)	-0,021	0,150	-0,021	-0,140	0,889
	Lingkungan kerja(X3)	0,025	0,159	0,024	0,156	0,877

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y1)

Sumber Data: Output SPSS yang diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, Konstanta memiliki nilai 8,756, artinya apabila variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) bernilai 0, maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar 8,756.

Disiplin Kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,395, artinya setiap kenaikan 1 satuan pada Disiplin Kerja, dengan asumsi variabel lain tetap, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,395.

Motivasi Kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar -0,021, artinya setiap kenaikan 1 satuan pada Motivasi Kerja, dengan asumsi variabel lain tetap, maka Kinerja Pegawai (Y) akan menurun sebesar 0,021.

Lingkungan Kerja (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,025, artinya setiap kenaikan 1 satuan pada Lingkungan Kerja, dengan asumsi variabel lain tetap, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,025.

4.4.6 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (R) yang sering digunakan untuk mengevaluasi kekuatan hubungan antar dua atau lebih variabel, dengan maksud untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel-variabel tersebut lemah ataukah kuat. Berikut adalah hasil dari uji regresi linear berganda

Tabel 4. 14 hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,397 ^a	0,157	0,089	4,33424
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja(X3), Motivasi kerja(X2), Disiplin Kerja(X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y1)				

Sumber Data: Output SPSS yang diolah 2026

Berdasarkan hasil output Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,397. Nilai tersebut berada pada interval 0,200–0,399, sehingga tingkat hubungan antara Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) termasuk dalam kategori rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan ketiga variabel independen dengan variabel dependen ada, tetapi tingkat Korelasi rendah.

4.4.7 Koefisien R Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk menunjukkan seberapa besar peran variabel bebas dalam menjelaskan variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel terikat.. Di bawah ini adalah hasil dari uji regresi linear berganda terkait koefisien determinasi (R^2):

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,397 ^a	0,157	0,089	4,33424
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja(X3), Motivasi kerja(X2), Disiplin Kerja(X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y1)				

Sumber Data: Output SPSS yang diolah, 2026

Berdasarkan hasil Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,157. Nilai ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama memiliki kontribusi sebesar 15,7% terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan sisanya sebesar 84,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel X1, X2, dan X3 dalam menjelaskan variabel Y tergolong sebesar 15,7%.

4.4.8 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen sekaligus menilai kelayakan model regresi. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini dapat dilihat

dari nilai Fhitung dan nilai signifikansi dengan dasar pengambilan Keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel independen berpengaruh signifikan dan model layak digunakan.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan dan model tidak layak.

Tabel 4.16 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.948	3	53.649	2.989	.043 ^b
	Residual	664.028	37	17.947		
	Total	824.976	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y1)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja(X3) , Motivasi kerja(X2) , Disiplin Kerja(X1)

Sumber Data: Ouput SPSS yang diolah, 2026

Lingkungan kerja(X3), Motivasi kerja(X2), Disiplin Kerja(X1) terhadap kinerja pegawai hasil Fhitung<Ftabel sig>0,05 (2,305<2,86 nilai sig 0,094>0,05) artinya tidak berpengaruh. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.4.9 Uji T

Uji t dimaksudkan untuk mengidentifikasi sejauh mana setiap variabel bebas secara terpisah memiliki kontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Adapun hasil pengujiannya disajikan berikut ini:

Tabel 4.17 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,285	3,927		1,600	,118
	Disiplin Kerja(X1)	,368	,151	,364	2,435	,020
	Motivasi kerja(X2)	-,033	,147	-,034	-,228	,821
	Lingkungan kerja(X3)	,222	,168	,198	1,325	,193

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y1)

Sumber Data: Output SPSS yang diolah, 2026

Variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja t hitung>tabel nilai sig <0,05 (2,435>2.02108 nilai sig 0,020<0,05 artinya berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja t hitung<tabel nilai sig >0,05 (-0,228<2.02108 nilai sig 0,821>0,05 artinya tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja t hitung<tabel nilai sig >0,05 (1,325<2.02108 nilai sig 0,193>0,05 artinya tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.5 Hasil dan Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari koefisien korelasi Nilai tersebut berada pada interval 0,200–0,399, sehingga tingkat hubungan antara Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) termasuk dalam kategori Rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan ketiga variabel independen dengan variabel dependen ada, tetapi tingkat Korelasi rendah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama memiliki kontribusi sebesar 15,7% terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan sisanya sebesar 84,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel X1, X2, dan X3 dalam menjelaskan variabel Y tergolong sebesar 15,7%

hasil tersebut sesuai dengan teori yang digunakan dalam penelitian. Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan standar kerja yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang baik. Motivasi merupakan dorongan yang mengarahkan pegawai untuk bekerja dan mencapai tujuan organisasi, sedangkan lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan nonfisik yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, ketiga aspek tersebut secara bersama-sama dapat menjadi faktor yang mendukung kinerja pegawai.

Secara empiris, hasil penelitian ini juga dapat dikaitkan dengan penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian Budiarto dan Kasnowo (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jetis. Selain itu, penelitian Mila, Suyanto, dan Ishak (2025) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Limboto. Temuan tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan perilaku kerja dan kondisi kerja dapat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial hanya Disiplin Kerja yang terbukti berpengaruh signifikan, secara simultan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja tetap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai nilai t hitung lebih tinggi dari t tabel ($2,435 > 2,02108$) dan nilai sig kurang dari 0,05 ($0,020 < 0,05$)) artinya berpengaruh dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Variabel Disiplin Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan hasil ini diperkuat oleh kondisi nyata di lapangan berupa aturan jam kerja yang jelas serta penggunaan absensi fingerprint dan face scan yang mendorong kepatuhan pegawai. Disiplin kerja ini berpengaruh karena penerapan sistem absensi berbasis teknologi seperti fingerprint dan face scan semakin

memperkuat pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai. Sistem absensi tersebut membuat proses pencatatan kehadiran menjadi lebih akurat, dan, sehingga dapat mendorong pegawai untuk lebih patuh terhadap aturan kehadiran. Hal ini juga didukung adanya data hasil absen dari tahun 2023 dan 2024 sehingga dapat diartikan fingerprint termasuk factor mempengaruhi adanya disiplin kerja pegawai

hasil penelitian ini didukung oleh hasil wawancara dengan kondisi yang ada di lapangan, yaitu adanya penerapan jam kerja yang telah ditetapkan secara jelas mulai pukul 07.30. Kejelasan jam kerja ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki standar kedisiplinan yang tegas, sehingga pegawai dituntut untuk hadir dan memulai pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan. Selain itu, penerapan sistem absensi berbasis teknologi seperti fingerprint dan face scan semakin memperkuat pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai. Sistem absensi tersebut membuat proses pencatatan kehadiran menjadi lebih akurat, objektif, dan sulit dimanipulasi, sehingga dapat mendorong pegawai untuk lebih patuh terhadap aturan kehadiran.

hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Sinambela yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati peraturan organisasi. Disiplin yang baik membantu mengarahkan pegawai agar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan, prosedur, dan ketentuan yang berlaku sehingga dapat mendukung tercapainya kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Budiarjo, M. S., & Kasnowo, K. (2025). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Lingkup Kecamatan Jetis.

4.5.3 Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis uji t, variabel Motivasi Kerja diketahui tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih kecil daripada t tabel, yaitu $-0,228 < 2,02108$, serta nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, yaitu $0,821 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ditolak hal ini dikarenakan pegawai dikecamatan tidak mendapatkan

reward, karena penyebab ini membuat salah satu faktor tidak berpengaruh hasil penelitian motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dikecamatan

Secara teoritis, motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri pegawai yang dapat mengarahkan usaha dan perilaku pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi juga dapat mendorong semangat kerja, tanggung jawab, prestasi, dan produktivitas pegawai. Namun, teori tersebut tidak selalu menunjukkan bahwa motivasi akan berpengaruh signifikan pada setiap kondisi organisasi karena pengaruhnya dapat dipengaruhi oleh kondisi dan sistem yang diterapkan dalam organisasi.

hasil penelitian ini didukung oleh hasil wawancara yang menunjukkan bahwa hingga saat ini belum terdapat sistem penghargaan atau reward yang secara khusus diberikan kepada pegawai berprestasi. Ketiadaan reward tersebut dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai, terutama dalam mendorong peningkatan kinerja di luar pemenuhan kewajiban dasar. Pegawai cenderung merasa bahwa usaha kerja yang lebih tinggi tidak selalu diikuti oleh bentuk apresiasi yang nyata dari organisasi. Akibatnya, motivasi kerja belum berkembang menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Puspitasari, N., & Laluna, F. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kartasura

4.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil Uji t, variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai thitung sebesar 1,325 sedangkan t tabel sebesar 2,02108. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,325 < 2,02108$) dan nilai signifikansi sebesar $0,193 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ditolak.

Tidak berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan karena pegawai kemungkinan telah terbiasa bekerja dalam kondisi lingkungan yang ada, sehingga kondisi tersebut tidak lagi menjadi faktor yang

menentukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan kata lain, pegawai tetap bekerja secara profesional meskipun lingkungan kerja belum sepenuhnya ideal. lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, karena lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan memadai dapat mendukung konsentrasi, ketenangan, serta efektivitas pegawai dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti keterbatasan ruang kerja, fasilitas yang kurang memadai, atau kondisi fisik ruangan yang kurang layak, pada umumnya dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan berpotensi menghambat aktivitas kerja. Namun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi tersebut tidak terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara teoritis, lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan nonfisik yang berada di sekitar pegawai dan dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan memiliki fasilitas yang memadai secara teoritis dapat membantu pegawai bekerja secara efektif. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi tersebut belum menjadi faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini.

Hasil ini didukung juga dengan hasil wawancara kondisi lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang juga menunjukkan adanya keterbatasan. Ruang kerja yang digunakan tergolong sempit, kondisi bangunan yang sudah lama, serta jumlah pegawai yang cukup banyak tidak sebanding dengan kapasitas ruang kerja yang tersedia. Keterbatasan ruang tersebut berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan menghambat efektivitas pelaksanaan tugas, khususnya bagi pegawai yang membutuhkan ruang kerja untuk administrasi dan pelayanan Masyarakat hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mila, Moh. Afan Suyanto, dan Olfin Ishak pada tahun 2025. Dengan judul penelitian “pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat Limboto Kabupaten Gorontalo

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka pada bagian ini disajikan beberapa Kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut

- 1) Berdasarkan dengan hasil analisis dapat disimpulkan jika terdapat pengaruh secara bersamaan (simultan) antar tiga variabel bebas yaitu variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai karena hasil dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan jika F hitung lebih besar dari F tabel dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari skala toleransi. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut, apabila diuji secara bersama-sama, mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam menjelaskan perubahan pada variabel kinerja pegawai
- 2) Disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sungai Kunjang. Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja yang diukur dengan indikator kehadiran ditempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan bekerja etis dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
- 3) Motivasi kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Sungai Kunjang. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja yang diukur dengan indikator kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan diri, kebutuhan sosial, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan fisik belum dapat meningkatkan kinerja pegawai di kantor kecamatan Sungai Kunjang dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini motivasi kerja belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai.

- 4) Lingkungan Kerja (X3) menunjukkan pengaruh tidak signifikan Hasil ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja yang diukur dengan indikator suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, Tersedianya fasilitas kerja belum dapat meningkatkan kinerja pegawai dikantor Kecamatan Sungai Kunjang dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dalam penelitian ini belum menjadi faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai.

5.2 Saran

- 1) Bagi Kantor Kecamatan Sungai Kunjang, disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan pegawai, terutama dalam hal ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan terhadap jam kerja, serta pemberian teguran atau pembinaan secara konsisten terhadap pegawai yang masih datang terlambat, pulang sebelum waktunya, atau tidak hadir tanpa keterangan. Hal ini penting karena hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Terkait motivasi kerja, meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, pihak kecamatan tetap disarankan untuk memberikan perhatian terhadap motivasi pegawai. Salah satunya melalui pemberian apresiasi atau penghargaan seperti piagam atau penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja baik, bertanggung jawab, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini juga sesuai dengan permasalahan pada latar belakang bahwa belum terdapat sistem penghargaan khusus bagi pegawai yang memiliki kinerja baik.
- 3) Terkait lingkungan kerja, pihak Kantor Kecamatan Sungai Kunjang disarankan untuk melakukan penataan ruang kerja secara lebih efektif serta meningkatkan kenyamanan ruang kerja dengan menyesuaikan penempatan pegawai dan fasilitas yang tersedia dengan kondisi ruangan. Meskipun lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial dalam penelitian ini, permasalahan mengenai kondisi ruang kerja yang relatif sempit dan bangunan

yang sudah cukup lama tetap perlu diperhatikan agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih nyaman.

- 4) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, beban kerja, kompetensi, kompensasi, atau faktor lainnya yang kemungkinan dapat memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini karena disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dalam penelitian ini secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan sebagian variasi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Human Resource Management (Theory, Concepts and Indicators)*. Riau: Zanafa Publishing, 5, 12–18
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Budiarjo, M. S., & Kasnowo. (2025). Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di lingkup Kecamatan Jetis. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 11(1), 45–52.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press. Surabaya
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2017). *The Motivation to Work*. New York: Routledge.
- Irmayani, Ni Wayan Dian. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish, Yogyakarta.
- Isyandi, B. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manuain, E. A. (2022). Pengaruh perilaku pemimpin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 1–9.

- Mila, M., Suyanto, M. A., & Ishak, O. (2025). Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Limboto Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 6(2), 43–49.
- Nitisemito Alex, S. Nitisemito. 2015. “Manajemen Personalialia, Cetakan Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Puspitasari, N., & Laluna, F. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kartasura. *MUARA: Jurnal Manajemen Pelayaran Nasional*, 8(2), 57–63.
- Razali, N. M., & Wah, Y. B. (2011). *Power comparisons of Shapiro–Wilk, Kolmogorov–Smirnov, Lilliefors and Anderson–Darling tests. Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 21–33.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Santoso, A. B. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama
- Sekaran,U.& Boulge, R.(2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*, Buku 1, Edisi 6, Salemba Empat.Jakarta
- Silitonga Sanusi Eddy.(2020). Peningkatan Kinerja Sdm Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja . Cetakan 1. Penebar Media Pustaka. Yogyakarta
- Sinambela, P.L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela,P.L.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV.Alfabet. Bandung
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tambunan, A. P. (2018). *Lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan: Suatu tinjauan teoretis. Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175–183. <https://www.methonomi.net>

Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Salam...

Perkenalkan saya Zya Ananta, salah satu Mahasiswa Program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Saat ini saya sedang menyelesaikan penelitian saya berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang**. Untuk ini saya berharap bapak/ibu bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dibawah ini

Kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, serta kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang. Seluruh jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

5.3 A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin: ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
2. Usia: ☐ <25 tahun ☐ 26–34 tahun ☐ 35–44 tahun ☐ ≥45 tahun
3. Lama bekerja di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang: ☐ <1 tahun ☐ 2–5 tahun ☐ >6 tahun
4. Jabatan/Bagian: _____
5. Pendidikan Terakhir: _____

5.4 B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan pendapat Anda terhadap setiap pernyataan berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Setuju
- 4 = Sangat Setuju (SS)

1. Disiplin Kerja (X1)

No	Pertanyaan	SS(4)	S(3)	TS(2)	STS(1)
1	Saya bekerja sesuai aturan yang ada yaitu lima hari kerja dalam seminggu.				
2	Saya selalu menaati jam masuk kerja.				
3	Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu				
4	Saya selalu berpakaian sesuai aturan yang diterapkan.				
5	Saya selalu mematuhi peraturan yang ada di dalam kantor kecamatan Sungai kunjang.				
6	Saya menerima sanksi jika melakukan kesalahan				

2. Motivasi Kerja (X2)

No	Pertanyaan	SS(4)	S(3)	TS(2)	STS(1)
1	Saya dapat menunjukan potensi diri melalui pekerjaan saya.				
2	Saya merasa bersemangat bekerja ketika atasan saya memuji hasil pekerjaan saya.				
3	Hubungan kerja yang baik antar pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.				
4	Instansi memberikan jaminan keamanan dalam bekerja membuat pegawai termotivasi dalam bekerja.				
5	Hubungan Penetapan gaji yang diterima membuat pegawai termotivasi dalam bekerja				

6.	Lingkungan kerja saya bebas dari rasa takut atau tekanan yang berlebihan				
-----------	--	--	--	--	--

3. Lingkungan Kerja (X3)

No	Pertanyaan	SS(4)	S(3)	TS(2)	STS(1)
1	Keamanan yang baik menjadikan lingkungan kerja yang nyaman.				
2	Penerangan dan penataan yang baik dalam lingkungan kerja dapat memberikan pegawai semangat kerja yang baik.				
3	Hubungan antara pegawai dengan sesama rekan kerja membantu pegawai dalam bekerja.				
4	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja saya.				
5	Sarana ditempat kerja sudah cukup memadai untuk mendukung pekerjaan pegawai.				
6	Prasarana di tempat kerja sudah cukup memadai untuk mendukung pekerjaan pegawai.				

4. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	SS(4)	S(3)	TS(2)	STS(1)
1	Saya memiliki Kualitas yang dapat meningkatkan kinerja dengan baik.				
2	Saya selalu teliti dan cermat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh kantor.				
3	Kuantitas yang dimiliki seorang pegawai dapat meningkatkan kinerja yang baik.				

4	Efektivitas kerja yang dimiliki seorang pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.				
5	Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja pegawai.				
6	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.				

LAMPIRAN 2

Wawancara kepala bagian kepegawaian



LAMPIRAN 3

Output hasil pengolahan data spss

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Output hasil pengolahan data spss uji validitas

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	DisiplinKerja
X1.1	Pearson Correlation	1	,676**	,894**	,802**	,841**	,871**	,933**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
X1.2	Pearson Correlation	,676**	1	,683**	,621**	,848**	,672**	,853**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
X1.3	Pearson Correlation	,894**	,683**	1	,713**	,816**	,978**	,931**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
X1.4	Pearson Correlation	,802**	,621**	,713**	1	,712**	,682**	,820**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
X1.5	Pearson Correlation	,841**	,848**	,816**	,712**	1	,809**	,944**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
X1.6	Pearson Correlation	,871**	,672**	,978**	,682**	,809**	1	,918**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
DisiplinKerja	Pearson Correlation	,933**	,853**	,931**	,820**	,944**	,918**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	MOTIVASI KERJA
X2.1	Pearson Correlation	1	,713**	,745**	,724**	,739**	,875**	,903**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
X2.2	Pearson Correlation	,713**	1	,637**	,800**	,706**	,707**	,866**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
X2.3	Pearson Correlation	,745**	,637**	1	,764**	,691**	,777**	,866**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
X2.4	Pearson Correlation	,724**	,800**	,764**	1	,711**	,724**	,898**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
X2.5	Pearson Correlation	,739**	,706**	,691**	,711**	1	,701**	,863**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
X2.6	Pearson Correlation	,875**	,707**	,777**	,724**	,701**	1	,898**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	,903**	,866**	,866**	,898**	,863**	,898**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Lingkungan kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	,779**	,756**	,824**	,727**	,717**	,921**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
X3.2	Pearson Correlation	,779**	1	,648**	,619**	,642**	,719**	,837**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
X3.3	Pearson Correlation	,756**	,648**	1	,703**	,706**	,667**	,863**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
X3.4	Pearson Correlation	,824**	,619**	,703**	1	,621**	,699**	,856**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
X3.5	Pearson Correlation	,727**	,642**	,706**	,621**	1	,709**	,857**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
X3.6	Pearson Correlation	,717**	,719**	,667**	,699**	,709**	1	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	,921**	,837**	,863**	,856**	,857**	,868**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations						KinerjaPegaw ai
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	
Y1.1	Pearson Correlation	1	,650**	,749**	,728**	,684**	,616**	,864**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
Y1.2	Pearson Correlation	,650**	1	,613**	,814**	,662**	,702**	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
Y1.3	Pearson Correlation	,749**	,613**	1	,598**	,772**	,532**	,836**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
Y1.4	Pearson Correlation	,728**	,814**	,598**	1	,589**	,747**	,877**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
Y1.5	Pearson Correlation	,684**	,662**	,772**	,589**	1	,556**	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
Y1.6	Pearson Correlation	,616**	,702**	,532**	,747**	,556**	1	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
KinerjaPegawai	Pearson Correlation	,864**	,871**	,836**	,877**	,834**	,819**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Output hasil pengolahan data uji reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,946	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,942	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,932	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	6

Output spss hasil pengolahan data uji normalitas Shapiro wilk

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Disiplin Kerja(X1)	,150	41	,021	,956	41	,119
Motivasi kerja(X2)	,145	41	,029	,958	41	,134
Lingkungan kerja(X3)	,149	41	,023	,959	41	,143
Kinerja Pegawai(Y1)	,146	41	,028	,952	41	,082

a. Lilliefors Significance Correction

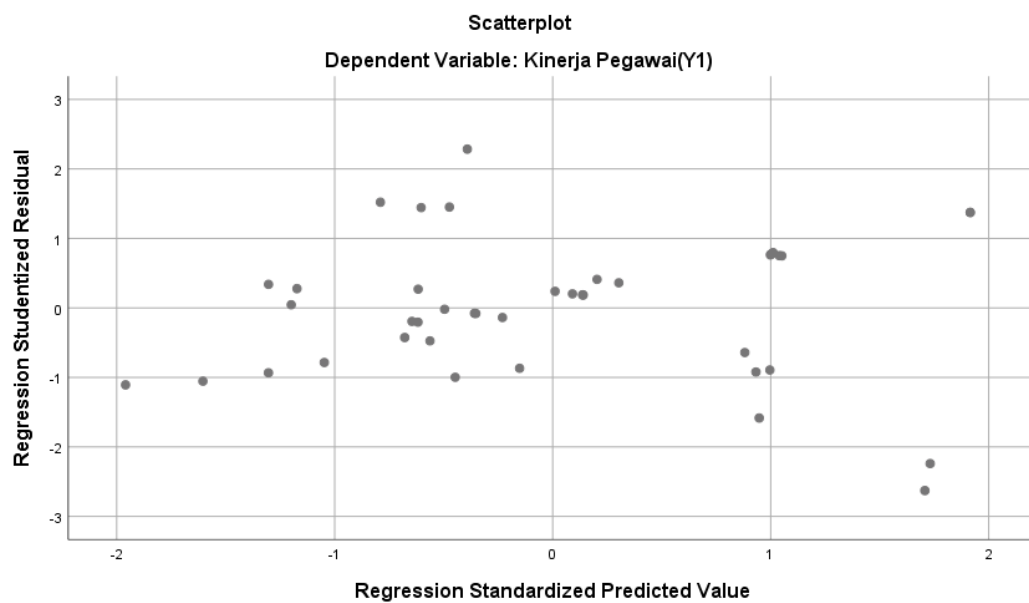
Output hasil pengolahan data Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja(X1)	,958	1,044
	Motivasi kerja(X2)	,996	1,004
	Lingkungan kerja(X3)	,958	1,044

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y1)

Output spss hasil pengolahan data uji heteroskedastisitas



Output spss hasil pengolahan data uji linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai(Y1) * Disiplin Kerja(X1)	Between Groups	(Combined)	330,139	14	23,581	1,239	,308
		Linearity	129,116	1	129,116	6,784	,015
		Deviation from Linearity	201,023	13	15,463	,812	,643
	Within Groups		494,837	26	19,032		
	Total		824,976	40			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai(Y1) * Motivasi kerja(X2)	Between Groups	(Combined)	269,309	12	22,442	1,131	,376
		Linearity	1,074	1	1,074	,054	,818
		Deviation from Linearity	268,234	11	24,385	1,229	,315
	Within Groups		555,667	28	19,845		
	Total		824,976	40			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai(Y1) * Lingkungan kerja(X3)	Between Groups	(Combined)	130,720	14	9,337	,350	,978
		Linearity	8,378	1	8,378	,314	,580
		Deviation from Linearity	122,342	13	9,411	,352	,974
	Within Groups		694,256	26	26,702		
	Total		824,976	40			

Output spss hasil pengolahan data uji regresi linear berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,756	3,885		2,254	,030
	Disiplin Kerja(X1)	,395	,156	,390	2,529	,016
	Motivasi kerja(X2)	-,021	,150	-,021	-,140	,889
	Lingkungan kerja(X3)	,025	,159	,024	,156	,877

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y1)

Output spss hasil pengolahan data uji koefisien korelasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,397 ^a	,157	,089	4,33424

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja(X3), Motivasi kerja(X2), Disiplin Kerja(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y1)

Output spss hasil pengolahan data uji koefisien determinasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129,906	3	43,302	2,305	,093 ^b
	Residual	695,070	37	18,786		
	Total	824,976	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y1)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja(X3), Motivasi kerja(X2), Disiplin Kerja(X1)

Output spss hasil pengolahan data uji F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Output spss hasil pengolahan data uji T

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

LAMPIRAN 4 JAWABAN RESPONDEN

1	Timestamp	Nama Lengkap	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja Dikantor Kecamatan	Pendidikan Terakhir	Jabatan/Bagian
2	3/12/2026 11:40:34	Triyanadesi	Perempuan	26- 34 Tahun	> 6 Tahun	SMA/SMK	Pengadministrasi Perkantoran Seksi KLH
3	3/12/2026 11:57:57	AGUSTINA RAHMI,SP.,MM	Perempuan	> 45 Tahun	2-5 Tahun	S2	Kasi pelayan umum
4	3/12/2026 12:02:31	Andry Nay	Laki-Laki	35 - 44 Tahun	> 6 Tahun	S1	Pengadministrasi Perkantoran
5	3/12/2026 12:46:44	Riyanda Ilham Nuryadin	Laki-Laki	26- 34 Tahun	< 1 Tahun	S1	Pengadministrasi Perkantoran
6	3/12/2026 12:50:03	Iwan Surya irawan	Laki-Laki	> 45 Tahun	> 6 Tahun	SMA/SMK	Staf pelayanan
7	3/13/2026 12:57:52	Hening Apriliananda W	Perempuan	35 - 44 Tahun	2-5 Tahun	S1	Operator Pelayanan Operasional/Sub Umum & Kepegawaian
8	3/13/2026 14:01:20	Heldiana	Perempuan	35 - 44 Tahun	> 6 Tahun	S1	Staf / Umum
9	3/13/2026 14:40:49	Fitriadi Rahman	Laki-Laki	35 - 44 Tahun	2-5 Tahun	S1	Kepala Sub Bagian Perencanaan Program dan Keuangan
10	3/13/2026 15:08:34	Jumiati	Perempuan	> 45 Tahun	> 6 Tahun	SD	Cleaning service
11	3/26/2026 11:49:14	Suci indriyani,SE	Perempuan	26- 34 Tahun	2-5 Tahun	S1	Staff pemerintahan,ketentraman dan ketertiban
12	3/26/2026 13:55:42	Muhammad Nazir zakaria	Laki-Laki	35 - 44 Tahun	> 6 Tahun	SMA/SMK	Staff kesejahteraan dan pemerdayaan masyarakat
13	3/26/2026 14:03:33	Vaisyal adzhar normasri,S.H	Laki-Laki	> 45 Tahun	> 6 Tahun	S1	Staf pemerintahan,ketentraman dan ketertiban
14	3/26/2026 14:17:14	Anta rizal S.E	Laki-Laki	35 - 44 Tahun	> 6 Tahun	S1	Staff sub.bag umum dan kepegawaian
15	3/26/2026 14:21:07	Aji ika januarti,S.Sos	Perempuan	26- 34 Tahun	2-5 Tahun	S1	Staff sub.bag umum dan kepegawaian
16	3/26/2026 14:36:27	Yobbi Astuty S.E	Perempuan	26- 34 Tahun	2-5 Tahun	S1	Staff ekonomi pembangunan
17	3/26/2026 15:51:46	DENNY GOKLAS	Laki-Laki	35 - 44 Tahun	< 1 Tahun	S1	KASUBBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAAN
18	3/26/2026 15:57:56	Nadia ery yanti	Perempuan	26- 34 Tahun	2-5 Tahun	SMA/SMK	Staff pelayanan umum
19	3/26/2026 20:23:56	Muhammad argho haruno	Laki-Laki	35 - 44 Tahun	> 6 Tahun	SMA/SMK	Perencanaan program dan keuangan
20	3/27/2026 11:45:05	Mutia sari ,S.T	Perempuan	26- 34 Tahun	2-5 Tahun	S1	Staff pemerintahan,ketentraman dan ketertiban
21	3/27/2026 15:05:55	Adri Erawati	Perempuan	> 45 Tahun	> 6 Tahun	S1	Pelaksana
22	3/27/2026 15:24:52	Arya wardana	Laki-Laki	< 25 Tahun	2-5 Tahun	SMA/SMK	Kasi pelayanan umum
23	3/30/2026 11:32:44	MIRA FITRIANI	Perempuan	35 - 44 Tahun	> 6 Tahun	S1	Staff Kesejahteraan
24	3/30/2026 11:42:59	Ililana pebrianti	Perempuan	26- 34 Tahun	> 6 Tahun	SMA/SMK	pemerintahan dan tranitum
25	3/30/2026 12:27:31	Damawansyah	Laki-Laki	35 - 44 Tahun	2-5 Tahun	SMA/SMK	Sub Umum & Kepegawaian/Pengelola Umum Operasional
26	3/30/2026 13:34:06	Alma delviana	Perempuan	26- 34 Tahun	2-5 Tahun	SMA/SMK	Staff kasi kesejahteraan dan pemerdayaan masyarakat
27	3/30/2026 13:48:30	Dili satrio handoko S.IP.,M.A/Laki-Laki	Laki-Laki	35 - 44 Tahun	> 6 Tahun	S2	Sekretaris
28	3/30/2026 13:48:53	Arbain S.Sos.,M.Si	Laki-Laki	> 45 Tahun	> 6 Tahun	S2	Kepala seksi kesejahteraan dan pemerdayaan masyarakat
29	3/30/2026 14:06:09	Muhammad fauzi S.E., M.M	Laki-Laki	35 - 44 Tahun	> 6 Tahun	S2	Kepala seksi kebersihan dan lingkungan hidup
30	3/30/2026 15:34:16		Laki-Laki	35 - 44 Tahun	2-5 Tahun	SMA/SMK	Sub Umum & Kepegawaian/Pengelola Umum Operasional
31	3/30/2026 15:50:01	Nordiansyah	Laki-Laki	> 45 Tahun	> 6 Tahun	SMA/SMK	SUB UMUM &KEPEGAWAIAAN/PENGELOLA UMUM OPERAS
32	3/30/2026 15:53:33	Heldiana A.Md,S.M	Perempuan	26- 34 Tahun	2-5 Tahun	S1	Jabatan fungsional
33	4/1/2026 11:00:19	Mahlii	Laki-Laki	35 - 44 Tahun	> 6 Tahun	SMA/SMK	SUB UMUM & KEPEGAWAIAAN/PENGELOLA UMUM OPERA
34	4/1/2026 12:21:30	Dwi Siti Noorbaya	Perempuan	> 45 Tahun	2-5 Tahun	S2	Camat sungai kunjag
35	4/1/2026 13:33:37	Leidha eka pertiwi S.STP. MPerempuan	Perempuan	26- 34 Tahun	2-5 Tahun	S2	Bagian umum dan kepegawaian
36	4/1/2026 13:47:33	Yulmaita Selvidia	Perempuan	26- 34 Tahun	< 1 Tahun	SMA/SMK	Pelayanan Umum
37	4/1/2026 14:53:00	Lusiani	Perempuan	35 - 44 Tahun	> 6 Tahun	SMA/SMK	Perencanaan program dan keuangan
38	4/1/2026 15:13:39	Bambang wahyu	Laki-Laki	> 45 Tahun	> 6 Tahun	SMA/SMK	Staff kasi kebersihan dan lingkungan hidup
39	4/2/2026 14:24:53	Affinawati S.Sos	Perempuan	26- 34 Tahun	2-5 Tahun	S1	Staff pemerintahan,ketentraman,dan ketertiban
40	4/2/2026 14:43:45	Sulaiman	Laki-Laki	> 45 Tahun	2-5 Tahun	SMA/SMK	Mengadministrasi umum
41	4/2/2026 14:44:17	M.rachmadani tarmiji	Laki-Laki	35 - 44 Tahun	> 6 Tahun	SMA/SMK	Kesejahteraan dan pemerdayaan
42	4/2/2026 16:10:10	Hermanto A.Md	Laki-Laki	> 45 Tahun	2-5 Tahun	D3	Jabatan fungsional

1	Saya Bekerja sesuai dengan aturan kerja yang ada yaitu lima hari seminggu. Saya selalu menaati jam masuk kerja. Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu.		
2	3	4	3
3	2	3	2
4	3	4	3
5	2	2	3
6	3	2	3
7	2	2	2
8	1	1	1
9	3	2	3
10	2	2	2
11	4	4	4
12	2	3	2
13	3	4	3
14	2	2	2
15	2	2	2
16	3	4	3
17	4	4	4
18	2	3	2
19	1	2	2
20	2	2	2
21	3	2	3
22	2	3	2
23	1	2	2
24	2	3	2
25	2	1	1
26	2	3	2
27	2	3	2
28	2	2	2
29	1	2	2
30	2	3	2
31	1	2	2
32	1	2	2
33	3	4	3
34	2	2	2
35	3	4	3
36	2	2	2
37	3	2	3
38	2	2	2
39	2	2	2
40	3	4	3
41	3	4	3
42	4	4	4

1	Saya selalu berpakaian sesuai aturan yang diterapkan Saya selalu mematuhi peraturan yang ada didalam kantor Kecamatan Sungai Kunjang Saya menerima sanksi jika melakukan kesalahan		
2	3	4	3
3	3	2	2
4	3	4	3
5	3	3	3
6	3	2	3
7	2	2	2
8	2	1	1
9	3	3	3
10	3	2	2
11	4	4	4
12	3	2	2
13	3	4	3
14	2	2	2
15	3	2	2
16	3	4	3
17	4	4	4
18	3	2	2
19	2	1	2
20	2	1	2
21	3	2	3
22	3	3	2
23	1	1	2
24	3	2	2
25	2	1	1
26	3	2	2
27	3	2	2
28	3	2	2
29	2	1	2
30	3	2	2
31	2	1	2
32	2	1	2
33	3	4	3
34	3	2	2
35	3	3	3
36	3	2	2
37	3	3	3
38	3	2	2
39	3	2	2
40	3	3	3
41	3	3	3
42	4	4	3

1	Saya dapat menunjukan potensi diri melalui pekerjaan saya Saya merasa bersemangat bekerja ketika atasan memuji hasil pekerjaan saya an kerja yang baik antar pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja p		
2	2	3	2
3	3	2	3
4	3	4	3
5	1	2	2
6	3	4	3
7	1	2	2
8	3	3	4
9	2	3	2
10	3	3	3
11	3	4	3
12	3	3	3
13	4	4	4
14	2	2	3
15	3	3	4
16	2	2	2
17	2	3	2
18	4	4	4
19	2	2	2
20	4	4	4
21	2	2	2
22	2	3	2
23	2	2	2
24	2	2	3
25	1	1	1
26	3	3	3
27	2	2	2
28	3	2	3
29	2	1	2
30	3	3	3
31	3	3	2
32	3	3	2
33	2	3	3
34	3	2	2
35	2	3	3
36	3	3	3
37	1	2	2
38	3	2	2
39	3	3	3
40	1	1	2
41	1	1	2
42	2	2	1

1	Instansi memberikan jaminan keamanan dalam bekerja membuat pegawai termotivasi dalam bekerja Hubungan penetapan gaji yang diterima membuat pegawai termotivasi dalam bekerja	
2	2	3
3	2	3
4	3	4
5	1	2
6	3	4
7	2	2
8	4	3
9	3	2
10	4	4
11	3	4
12	3	3
13	4	4
14	3	3
15	4	3
16	2	3
17	3	2
18	4	4
19	2	3
20	4	4
21	2	2
22	3	2
23	2	2
24	3	3
25	1	1
26	4	4
27	2	3
28	2	2
29	1	2
30	3	2
31	2	3
32	2	3
33	3	2
34	2	2
35	3	2
36	4	4
37	1	1
38	2	2
39	4	4
40	1	2
41	1	2
42	2	2

1	Lingkungan kerja saya bebas dari rasa takut atau tekanan yang berlebihan
2	2
3	3
4	3
5	1
6	3
7	1
8	3
9	2
10	3
11	3
12	2
13	4
14	3
15	3
16	2
17	2
18	4
19	2
20	4
21	2
22	2
23	2
24	2
25	1
26	3
27	2
28	2
29	2
30	3
31	3
32	3
33	3
34	3
35	3
36	3
37	2
38	3
39	3
40	1
41	1
42	2

1	Keamanan yang baik menjadikan lingkungan kerja yang aman	Perangan dan penataan yang baik dalam lingkungan kerja dapat memberikan pegawai semangat kerja yang baik
2	3	3
3	3	2
4	4	3
5	2	2
6	2	2
7	3	3
8	3	2
9	1	1
10	2	3
11	2	2
12	2	3
13	3	3
14	3	3
15	3	3
16	3	2
17	3	3
18	2	2
19	1	1
20	4	3
21	2	2
22	2	2
23	4	3
24	4	4
25	2	2
26	1	2
27	2	2
28	2	2
29	2	3
30	1	2
31	4	4
32	4	4
33	3	2
34	2	2
35	3	2
36	3	3
37	2	2
38	2	2
39	3	3
40	4	4
41	4	4
42	3	3

1	Hubungan antara pegawai dengan sesama rekan kerja membantu pegawai dalam bekerja	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja saya
2	3	3
3	3	3
4	4	4
5	3	2
6	3	2
7	4	3
8	2	2
9	1	2
10	2	2
11	1	2
12	2	2
13	3	3
14	2	3
15	3	3
16	3	3
17	3	3
18	2	3
19	1	1
20	3	4
21	2	2
22	2	2
23	4	4
24	4	4
25	2	2
26	2	1
27	3	2
28	2	2
29	2	2
30	2	2
31	3	3
32	3	3
33	3	3
34	2	2
35	3	3
36	3	3
37	2	1
38	2	2
39	3	3
40	4	3
41	4	3
42	4	3

1	Sarana di tempat kerja saya sudah cukup memadai untuk mendukung pekerjaan pegawai	Prasarana ditempat kerja sudah cukup memadai untuk mendukung pekerjaan pegawai
2	4	4
3	2	3
4	4	4
5	3	2
6	3	2
7	3	3
8	3	2
9	1	1
10	2	3
11	1	2
12	2	3
13	2	3
14	3	2
15	4	4
16	2	3
17	4	4
18	2	3
19	2	2
20	3	3
21	3	2
22	3	2
23	4	4
24	4	4
25	2	2
26	1	2
27	2	2
28	2	1
29	2	2
30	1	2
31	3	3
32	3	3
33	2	2
34	2	2
35	2	2
36	2	2
37	2	1
38	2	2
39	2	2
40	4	4
41	4	4
42	4	3

1	Saya memiliki kualitas yang dapat meningkatkan kinerja dengan baik	Saya selalu teliti dan cermat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh kantor
2	3	4
3	3	2
4	3	3
5	3	2
6	3	3
7	2	2
35	2	1
36	2	2
37	2	4
38	3	3
39	2	2
40	3	2
41	3	2
42	2	1
16	2	2
17	4	4
18	3	3
19	3	2
20	2	2
21	3	2
22	2	2
23	1	2
24	2	3
25	1	1
26	2	3
27	2	2
28	3	3
29	2	2
30	2	1
31	3	2
32	3	2
33	2	1
34	3	3
35	2	1
36	2	2
37	2	4
38	3	3
39	2	2
40	3	2
41	3	2
42	2	1

1	Kuantitas yang dimiliki seorang pegawai dapat meningkatkan kinerja yang baik.	efektivitas kerja yang dimiliki seorang pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2	4	3
3	2	2
4	3	4
5	3	2
6	3	3
7	2	2
8	1	1
9	3	3
10	2	2
11	1	2
12	4	4
13	2	2
14	4	3
15	2	2
16	3	2
17	4	4
18	4	3
19	2	2
20	2	2
21	3	3
22	2	2
23	1	2
24	2	2
25	2	1
26	2	2
27	3	2
28	2	3
29	2	2
30	1	2
31	3	2
32	3	2
33	2	1
34	3	4
35	2	1
36	2	2
37	1	4
38	3	4
39	2	2
40	2	2
41	2	2
42	2	2

1	Ketepatan Waktu dalam melakukan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja pegawai	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.
2	3	3
3	2	3
4	3	4
5	3	3
6	2	2
7	2	2
8	2	1
9	2	3
10	2	2
11	1	2
12	4	4
13	3	2
14	3	4
15	2	2
16	2	2
17	4	4
18	3	4
19	2	3
20	1	1
21	3	2
22	2	1
23	1	2
24	3	2
25	2	1
26	2	3
27	3	2
28	2	2
29	3	2
30	1	3
31	2	2
32	2	2
33	2	2
34	3	4
35	2	2
36	2	3
37	2	4
38	3	4
39	2	3
40	2	2
41	2	2
42	1	1