

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR KECAMATAN ADIMULYO**

**Refandi Nur Hidayat**

S 1 Manajemen ,Universitas Putra Bangsa Kebumen , emal refandinurhidayat12@gmail.com

**Anton Prasetyo**

S2 Manajemen S E M.M

**ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Adimulyo Kebumen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu mengambil sampel secara keseluruhan atau semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden pada penelitian ini adalah pegawai kecamatan adimulyo dengan jumlah 34 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Adimulyo kebumen. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Adimulyo kebumen. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Adimulyo kebumen. Pengujian dalam uji f menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Adimulyo

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja pegawai

**Abstract**

This study aims to determine the effect of the work environment, work motivation and work discipline on the performance of employees in the Adimulyo District, Kebumen. The sampling technique used is a saturated sample, namely taking the sample as a whole or all members of the population are used as samples. Respondents in this study were Adimulyo sub-district employees with a total of 34 employees. This study uses descriptive and statistical analysis methods to test the validity, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, multiple linear regression analysis, partial test, simultaneous test, and the coefficient of determination. Testing in the t test shows that the work environment affects the performance of Adimulyo Kebumen sub-district employees. Work motivation affects the performance of Adimulyo Kebumen sub-district employees. Work Discipline has an effect on the performance of Adimulyo Kebumen District employees. Tests in the f test show that the Work Environment, Work Motivation and Work Discipline jointly affect the performance of Adimulyo District employees

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

**PENDAHULUAN**

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Atas dasar tujuan tersebut, dirancang sumber daya yang diperlukan, baik sumber daya

alam, sumber daya kapital, sumber daya manusia, teknologi, dan mekanisme kerja yang ditempuh dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor yang sangat penting untuk diperhatikan terletak pada faktor manusianya dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya. Pegawai bagi sebuah instansi

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR KECAMATAN ADIMULYO**

merupakan komponen yang penting dalam aktivitas suatu instansi, karena dalam memberikan pelayanan kepada publik. Untuk itu diperlukan kinerja pegawai yang optimal guna mendukung

pelaksanaan tugas instansi yang bersangkutan sehingga seluruh rencana yang telah ditetapkan instansi tersebut dapat dicapai. Terdapat kecenderungan tanggapan dari masyarakat tentang keberhasilan dan ketidak berhasilan instansi pemerintah dalam menjalankan amanah yang diberikan kepadanya menunjukkan harapan dan kepedulian publik yang harus direspon. Namun antara harapan masyarakat terhadap kinerja instansi pemerintah dengan apa yang dilakukan oleh para pengelola dan pejabat pemerintah sering berbeda. Artinya, terjadi kesenjangan harapan (expectation) yang bisa menimbulkan ketidak harmonisan antara instansi pemerintah dengan para dari masyarakat. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai. Untuk itu, pimpinan sebuah organisasi wajib memperhatikan, mengarahkan serta memotivasi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya.

**Tabel I-1 Kinerja Pegawai Divisi Sumberdaya Manusia Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen Bulan Januari- Juni Tahun 2021**

Nilai konversi SKP Januari-juni 2021	Nilai perilaku Januari-juni 2021	Nilai konversi Januari-juni 2021
<b>102</b>	<b>94</b>	<b>98</b>

*Sumber: Kecamatan adimulyo,2021*

Berdasarkan tabel I-1 dapat dilihat bahwa nilai konversi pegawai divisi sumberdaya manusia Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen pada Tahun 2021 nilai konversi SKP dari bulan

Januari-Juni 2021 sebesar 102, nilai perilaku pada bulan Januari-Juni 2021 sebesar 94, dan nilai konversi pada bulan Januari-Juni 2021 sebesar 98. Hal tersebut menunjukan bahwa batasan nilai SKP sudah sangat baik yaitu dengan batasan nilai SKP 91-100 sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. penilaian pegawai dengan angka kredit tinggi 4 menunjukkan bahwa setiap kegiatan yang dilakukan pada kantor Kecamatan Adimulyo sudah mencapai target yang sudah ditetapkan dalam peraturan kerja pada kantor tersebut. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yang diukur menggunakan penilaian SKP sudah baik karena memiliki angka kredit dengan skor yang tinggi. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2001:31) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (pemerintahan) maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi-organisasi tersebut. Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Disisi lain, organisasi juga akan memperoleh

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR KECAMATAN ADIMULYO**

manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektifitas organisasi akan menjadi sangat terbatas Kantor Kecamatan Adimulyo merupakan salah satu organisasi formal di lingkungan pemerintahan yang memberikan kontribusi cukup besar bagi wilayah Kecamatan Adimulyo melalui peranan vitalnya yaitu: memberikan pelayanan kepada masyarakat seperti pembuatan KTP pembuatan kartu keluarga serta memberikan informasi yang lengkapnya Kecamatan Adimulyo. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pegawai fenomena yang terdapat di Kantor Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen, kinerja yang berjalan kurang baik pada bagian administrasi maupun pelayanan terhadap masyarakat. Namun, pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan prosedur yang ditetapkan serta mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Selain itu, pemberian pelayanan terhadap masyarakat juga terbilang memuaskan. Hal ini dapat dibuktikan dengan tanggapan yang diterima dengan sigap oleh Kepala Camat Adimulyo pada keluhan keluhan masyarakat seperti, lamanya pembuatan KTP. serta langkanya persediaan blangko pembuatan E KTP Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada Dinas dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi pemerintah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Adimulyo.

**Rumusan Masalah**

Permasalahan yang dihadapi oleh Kantor Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen kualitas pelayanan pegawai Kecamatan Adimulyo memberikan pelayanan kepada masyarakat. Masalah yang perlu diperhatikan pihak kecamatan adimulyo Kabupaten Kebumen menganalisis untuk bisa memahami hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen. Berdasarkan uraian fenomena penelitian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kecamatan Adimulyo.

1. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kecamatan Adimulyo?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan Kecamatan Adimulyo?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kecamatan Adimulyo?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kecamatan Adimulyo?

**Tujuan Penelitian**

ini antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Kecamatan Adimulyo.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kecamatan Adimulyo.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR KECAMATAN ADIMULYO**

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kecamatan Adimulyo.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja ,lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kecamatan Adimulyo.

### **Manfaat Penelitian**

Banyak manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, meliputi manfaat praktis dan manfaat teoritis:

1. Manfaat Praktis Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pegawai kecamatan adimulyo berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai negeri sipil melalui peningkatan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai Kecamatan Adimulyo.
2. Manfaat Teoritis Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan secara umum tentang manajemen sumber daya manusia terkait masalah pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Adimulyo di Kabupaten Kebumen. Selain itu hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya

### **METODE**

#### **Objek dan Subjek Penelitian**

##### *Objek Penelitian*

Objek penelitian ini adalah kinerja sebagai variabel terkait (*dependent variabel*), dan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (*independent variabel*).

##### *Subjek Penelitian*

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen

#### **Variable Penelitian**

kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dapat dicapai seseorang pegawai didalam melakukan berbagai tugas sesuai tugas dan tanggung jawabnya yang diberi. Variabel ini diukur menggunakan kuesioner, dengan tabel berikut ini.

**Tabel III-1 Distribusi Indikator  
Variabel Kinerja**

No.	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
1	Mutu	1	1
2	Kuantitas	2	1
3	Ketepatan Waktu	3	1
4	Efektifitas	4	1
5	Penggunaan S.D	5	1
6	Mandiri Berkomitmen	6	1
<b>Jumlah</b>			<b>6</b>

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR KECAMATAN ADIMULYO**

Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. (Mangkunegara, 2013). Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010):

**Tabel III-2 Distribusi indikator Variabel**

**Motivasi Kerja 1**

No.	Indikator Motivasi Kerja	Distribusi butir ke-	jumlah
1	Dorongan mencapai tujuan	1	1
2	Semangat kerja	2	1
3	Inisiatif dan kreatifitas	3	1
4	Rasa tanggung jawab	4	1
<b>Total</b>			4

lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sdarmayanti (2009,28) yaitu sebagai berikut:

**Tabel III-3 Distribusi Indikator Variabel**

**Lingkungan Kerja 1**

No	Indikator Lingkungan Kerja	Distribusi Butir ke -	Jumlah
1	Pengawasan	1	1
2	Suasana Kerja	2	1
3	Sistem Pemberian Imbalan	3	1
4	Perlakuan	4	1
5	Rasa Aman	5	1
<b>Total</b>			5

Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan

**Tabel III-4 distribusi Indikator Variabel**

**disiplin Kerja 1**

No	Indikator disiplin kerja	Distribusi butir ke-	Jumlah
1	Kehadiran tepat waktu	1	1
2	Penyelesaian pekerjaan	2	1
3	Menaati peraturan	3	2
4	Menjalankan prosedur kerja	4	2
<b>Total</b>			6

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuisisioner (angket). Metode kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2003:162). Peneliti menyusun sejumlah pertanyaan yang secara langsung berhubungan dengan masalah atau indikator yang akan diteliti meliputi Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan kinerja pegawai kecamatan adimulyo.

Sample dan populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Data yang diperoleh dari pegawai Kecamatan Adimulyo berjumlah 34 orang.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR KECAMATAN ADIMULYO**

Sampel adalah bagian dari jumlah data karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010), jika populasi besar dan penelitian tidak mungkin tidak mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2010:120). Salah satunya melalui *sampling* jenuh.

Menurut Arikunto (2002) untuk sampel apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi dan jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau lebih. Penelitian ini sampel yang digunakan adalah pegawai Kecamatan Adimulyo berjumlah 34 orang.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. Konstanta (a) = -7.067

Menyatakan bahwa jika tidak ada pengaruh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja maka variabel kinerja mempunyai nilai 7.067

2.  $b_1=0.666$

koefisien regresi linier berganda tersebut artinya variabel motivasi kerja X1 berpengaruh

positif terhadap kinerja. Jika variabel motivasi X1 mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.666. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja, semakin baik motivasi kerja maka semakin meningkatnya kinerja.

3.  $b_2=0.118$

koefisien regresi linier berganda tersebut artinya variabel lingkungan kerja X2 berpengaruh positif terhadap kinerja. Jika variabel lingkungan kerja X2 mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.118. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja, semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkatnya kinerja.

4.  $b_3=0.670$

koefisien regresi linier berganda tersebut artinya variabel disiplin kerja X3 berpengaruh negatif terhadap kinerja. Karena variabel disiplin kerja memiliki nilai positif sebesar 0.670. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja. Maka, semakin baik disiplin kerja maka kinerja akan meningkat.

### **Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Adimulyo di Kabupaten Kebumen.. Setelah dilakukan pengujian hipotesis perlu

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR KECAMATAN ADIMULYO**

dikembangkan pembahasan yang diharapkan mampu memberikan sumbangan teoritis kepada Pegawai di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen. Berdasarkan hasil olah data analisis yang telah dilakukan, penulis memberikan pembahasan terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja**

Pengujian H1 dilakukan untuk mengetahui seberapa besar Pengujian H1 dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil  $3.986 > t_{tabel} 1.69726$  dengan signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$ .

Berdasarkan jawaban responden yang diperoleh bahwasanya motivasi kerja sangat berdampak guna meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Miftahul Khoerul Janah (2019) Kinerja pegawai akan menjadi meningkat jika adanya dorongan motivasi, begitupun sebaliknya, jika pegawai tidak didorong dengan motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Dengan adanya motivasi kerja dapat dilihat lebih mudah dalam pencapaian kinerja yang baik dan akan diharapkan dalam instansi dengan ini bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja .

**Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja**

Pengujian H2 dilakukan untuk mengetahui seberapa besar Pengujian H2 dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1.315 < t_{tabel} 1.69726$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.198 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak.

Berdasarkan jawaban responden yang diperoleh bahwasanya lingkungan kerja sangat berdampak guna meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori meyakini bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang juga dilakukan oleh LESTARY, Lyta; (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja pegawai akan menjadi meningkat jika adanya dorongan , begitupun sebaliknya, jika faktor lingkungan kerja tidak mendukung akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan dapat lebih mudah dalam pencapaian kinerja yang baik dan akan diharapkan dalam instansi dengan ini bahwa lingkungan kerja

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR KECAMATAN ADIMULYO**

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja .

**Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja**

Pengujian H3 dilakukan untuk mengetahui seberapa besar Pengujian H3 dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6.371 > t_{tabel} 1.69726$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.000 > 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima..

Berdasarkan jawaban responden yang diperoleh bahwasanya disiplin kerja sangat berdampak guna meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Hasil Dengan disiplin karyawan yang baik maka kuantitas dan kualitas pekerjaan juga akan meningkat secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan (Syamsuddinnor, 2013). Penelitian yang dilakukan Syamsuddinnor (2013) dan Sidanti (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja pegawai akan menjadi meningkat jika adanya tingkat disiplinnya tinggi, jika tingkat disiplin rendah akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Dengan adanya disiplin kerja dapat dilihat lebih mudah dalam pencapaian kinerja yang baik dan akan diharapkan dalam instansi dengan ini bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja .

**Pengaruh Motivasi kerja , Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Adimulyo**

Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai  $f_{tabel}$  sebesar 2.95 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $f_{hitung}$  sebesar 52.988 lebih besar dari  $f_{tabel} 2.690$  , maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kecamatan adimulyo di kabupaten kebumen. Berdasarkan hasil uji R square sebesar 0.841 sedangkan adjusted R Square sebesar 0.825. Hal tersebut berarti 0.825 atau 82,5% variasi dari kinerja bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel X yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 17,5 % dijelaskan faktor lain yang berada diluar penelitian ini.

**PENUTUP**

**Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data kuisisioner mengenai Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Adimulyo Di Kabupaten Kebumen dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di kecamatan adimulyo. Hal ini menunjukkan semakin baik motivasi



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR KECAMATAN ADIMULYO**

kerja maka akan semakin baik juga kinerja pegawai Kecamatan Adimulyo.

2. Secara parsial disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di kecamatan Hal tersebut menunjukkan semakin baik dan semakin nyaman lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di kecamatan adimulyo kebumen.
3. Secara parsial disimpulkan bahwa disiplin kerja pengaruh terhadap kinerja. dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di kecamatan adimulyo hal tersebut menunjukkan semakin baik disiplin kerja para pegawai maka akan semakin meningkatnya kualitas kinerja pegawai di kecamatan adimulyo kebumen.

**Implikasi Praktis**

1. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Kecamatan Adimulyo. Oleh karena itu kantor kecamatan Adimulyo harus selalu memperhatikan pentingnya motivasi kerja terhadap pegawai Kecamatan pegawai Adimulyo agar dapat meningkatkan pelayanan terhadap

masyarakat dengan cara pemberian penghargaan kepada karyawan yang mendapat penilaian terbaik agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja .

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Kecamatan Adimulyo. kantor kecamatan Adimulyo kurang memperhatikan pentingnya faktor lingkungan kerja dapat di perbaiki dengan Cara pihak kantor harus meningkatkan kenyamanan suasana kantor, memper erat hubungan antara karyawan,serta memberikan rasa aman saat bekerja kantor hal sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan pegawai Adimulyo agar dapat meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat .

Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di kecamatan adimulyo. Hal tersebut menunjukkan semakin baik tingkat disiplin kerja maka akan semakin meningkatnya kualitas kerja pegawai di Kecamatan Adimulyo kebumen Agar lebih meningkatkan kinerja dengan cara memperketat peraturan dan memberikan tindakan kepada karyawan yang kurang disiplin kerja agar dapat meningkatkan kinerja

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR KECAMATAN ADIMULYO**

**Implikasi Teoritis**

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya, maka implikasi secara teoritis yang dapat dikemukakan penulis adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kantor Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Diyah Sarilka D.S, (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen. Dengan demikian, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan, Siti Maisarah(2018).
- 3) Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja Kantor Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen. Dengan demikian, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ary dan Sriathi (2019) yang menyatakan

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Alfred, D. Chandler, Jr. (1962), *Strategy and Structure : Chapters in the History of The Industrial Enterprise*, Cambridge Mass : Mit Press
- Ambar, T. S. & Risidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gava Media.
- Anisah, Tri., dan Ratnasari, S. L. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi* PT. Mega Synergy Powerindo Batam. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.2. Hal. 26-31.
- Bintoro. & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Gava Media.
- Bryson, John (2001), *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial* , Yogyakarta Pustaka Pelajar
- Cameron dan Quinn (1999), *Diagnosing and changing organization culture : Based Edisi Pertama*. Cetakan ke-1 Jakarta ; Kencana
- Pearce II, John A. dan Robinson Richard B.Jr. (2008) *Manajemen Strategis* 10, Salemba Empat : Jakarta
- Elvina, W. dan Sri Langgeng Ratnasari. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Citra Pembina Pengangkutan Industri Batam, *Jurnal Eksekutif* Vol. 13, No. 1, 97.
- Fachreza, & Shabri, A. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh*, *Jurnal Magister Manajemen* Vol. 2, No. 1, 115-117.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR KECAMATAN ADIMULYO**

- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. John M. Ivancevich, James H. Donnely, Jr. (1988) Organisasi dan Manajemen , (Jakarta: Erlangga)
- Goldworthy dan Ashley (1996), *Australian Publik Affairs Information Service*, Australia:APAIS
- Hamel dan Prahalad (1995), Management, New Delhi: Tata McGraw Hill Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang *Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*
- Handriyani, D., dan Ratnasari, S. L. (2014). *Budaya Organisasi dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan* PT. Snepac Shipping Batam. Jurnal Zona Keuangan. Vol. 6. No. 2. Agustus 2014.
- Alfred, D. Chandler, Jr. (1962), *Strategy and Structure : Chapters in the History of The Industrial Enterprise*, Cambridge Mass : Mit Press
- Ambar, T. S. & Risidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gava Media.
- Anisah, Tri., dan Ratnasari, S. L. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi* PT. Mega Synergy Powerindo Batam. Jurnal Bening. Vol.6. No.2. Hal. 26-31.
- Bintoro. & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Gava Media.
- Bryson, John (2001), *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial* , Yogyakarta Pustaka Pelajar
- Cameron dan Quinn (1999), *Diagnosing and changing organization culture : Based*
- Edisi Pertama. Cetakan ke-1 Jakarta ; Kencana Pearce II, John A. dan Robinson Richard B.Jr. (2008) *Manajemen Strategis* 10, Salemba Empat : Jakarta
- Elvina, W. dan Sri Langgeng Ratnasari. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Citra Pembina Pengangkutan Industri Batam, Jurnal Eksekutif Vol. 13, No. 1, 97.
- Fachreza, & Shabri, A. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh, Jurnal Magister Manajemen Vol. 2, No. 1, 115-117.
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. John M. Ivancevich, James H. Donnely, Jr. (1988) Organisasi dan Manajemen , (Jakarta: Erlangga)
- Goldworthy dan Ashley (1996), *Australian Publik Affairs Information Service*, Australia:APAIS
- Hamel dan Prahalad (1995), Management, New Delhi: Tata McGraw Hill Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang *Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*
- Handriyani, D., dan Ratnasari, S. L. (2014). *Budaya Organisasi dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan* PT. Snepac Shipping Batam. Jurnal Zona Keuangan. Vol. 6. No. 2. Agustus 2014.