

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur)**

Iqbal Fyan Lizardy
iqbalfyanl@gmail.com
Pontjo Bambang Mahargiono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect amount of work environment, work motivation, and work discipline on the employees' performance at Education Agency of East Java Province. The research was quantitative. Moreover, the data collection technique used saturated sampling (census). The population was all employees at the Education Agency of East Java Province consisting of 56 respondents. Furthermore, the instrument in the data collection technique was questionnaires. The questionnaires were directly distributed to the respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regressions with SPSS (Statistical Product and Service Solution). The result showed that the work environment had a positive and significant effect on the employees' performance at the Education Agency of East Java Province. Similarly, work motivation had a positive and significant effect on the employees' work satisfaction at the Education Agency of East Java Province. Likewise, work discipline had a positive and significant effect on the employees' performance at the Education Agency of East Java Province.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Work Discipline, Employees Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh dari Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 56 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan langsung kepada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang sangat penting dan harus dikembangkan kualitasnya, karena merupakan faktor kunci yang mendorong organisasi berkembang. Pengembangan sumber daya manusia yang terstruktur dengan baik dan berkelanjutan merupakan kebutuhan utama suatu organisasi, sehingga terciptanya suatu bentuk kegiatan pengelolaan sumber daya manusia (SDM), dimana kegiatan tersebut merupakan suatu wadah pengembangan kinerja pegawai guna mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil. Di dalam suatu organisasi baik organisasi swasta maupun instansi pemerintah, berharap mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas untuk bersaing. Hal ini dikarenakan setiap pegawai harus bekerja secara optimal untuk memenuhi kebutuhan konsumen (masyarakat) guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada visi misi suatu organisasi tersebut. Hakikat keberadaan suatu instansi

pemerintah yang bertujuan untuk melayani masyarakat dan menjamin kesejahteraan rakyatnya.

Dinas Pendidikan Jawa Timur merupakan gabungan dari Kanwil Kementerian Pendidikan Nasional (Depdiknas) Provinsi Jawa Timur dan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (P&K) Provinsi Jawa Timur. Dengan berlakunya Surat Keputusan No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka struktur departemen diubah menjadi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur dan diatur dengan Peraturan Daerah No. 22 yang memberlakukan Undang-Undang Tahun 1999. Awalnya bernama Biro Pendidikan dan Kebudayaan Jawa Timur, kemudian berganti nama menjadi Biro Pendidikan dan Kebudayaan Jawa Timur dan kemudian berganti nama menjadi Biro Pendidikan dan Kebudayaan Jawa Timur (PP 41/2007). Total jumlah pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur Divisi Tata Usaha Dan Kepegawaian mencapai 56 Orang, yang terbagi antara 40% berasal dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan sisanya 60% berasal dari Pegawai Tidak Tetap (PTT).

Terdapat fenomena yang terjadi ketika peneliti mengamati bahwa sering kali dijumpai beberapa pegawai yang datang terlambat dan tidak sedikit juga pegawai yang tidak mengikuti apel pagi yang dilaksanakan setiap hari senin. Fenomena tersebut membuat peneliti tertarik untuk mengkaji apakah ketidaksiplinan yang telah disebutkan di atas dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai dalam sebuah instansi. Berdasarkan uraian masalah di atas didukung dengan tabel 1 yang disajikan tingkat absensi pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur sebagai berikut :

Tabel 1
Absensi Pegawai Divisi Tata Usaha Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur Tahun 2022

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Pegawai Terlambat	Persentase (%)
Januari	21	56	4	81%
Februari	18	56	4	78%
Maret	20	56	5	75%
April	20	56	5	75%
Mei	18	56	6	73%
Juni	22	56	6	73%
Juli	21	56	8	62%

Sumber : Data Sekunder, diolah 2022

Tabel 1 menunjukkan bahwa kurangnya kesadaran disiplin kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur yang dapat dilihat bahwa jumlah yang terus mengalami penurunan pada Bulan Juli 2022. Fenomena grafik data yang tinggi terjadi pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur membutuhkan analisis untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi penurunan kedisiplinan tersebut. Untuk mengatasi hal ini, para pemimpin perlu mengubah lebih banyak aturan dalam hal pengembangan sumber daya manusia. Jika instansi menganggap remeh mengenai masalah kedisiplinan kerja pada pegawai, maka tidak menutup kemungkinan instansi tersebut akan mengalami penurunan produktivitas pegawai dan kinerja pada instansi.

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang diraih oleh seseorang sesuai dengan syarat pekerjaan yang sudah ditentukan. Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai seorang pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Kinerja adalah potensi kerja yang dimiliki setiap pegawai untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja pegawai sangat penting dan perlu juga diperhatikan secara intens, agar dapat lebih mudah dalam mengatasi masalah penurunan efisiensi kerja pegawai yang berpengaruh besar terhadap stabilitas perusahaan. Dengan menurunnya kinerja pegawai, kedisiplinan dan tanggung jawab dapat mempengaruhi pertumbuhan dan kualitas perusahaan dalam menjalankan aktivitas kerja demi mencapai tujuan visi misi perusahaan dan akan merugikan apabila tidak ada solusi yang tepat untuk mengatasi permasalahan yang timbul dalam kinerja pegawai tersebut.

Lingkungan kerja dapat berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Pegawai akan menjalankan kinerja secara maksimal dengan timbal baliknya mendapatkan tempat yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi keterlibatan dalam kinerja pegawai. Lingkungan kerja mengacu pada suasana organisasi di mana pegawai melakukan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja dalam organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang mendorong setiap pegawai untuk bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan motivasi yang tinggi, pegawai akan lebih semangat dalam bekerja, namun tidak dapat dipungkiri banyak pegawai yang motivasinya rendah atau berkurang. Motivasi sendiri terbentuk dari sikap yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya. Organisasi yang sukses berjalan seiring dengan memanfaatkan sumber daya manusia mereka, terutama pegawai mereka. Oleh karena itu, organisasi harus menyadari teknik yang dapat mereka terapkan agar tetap menguntungkan.

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perkembangan suatu organisasi/perusahaan, terutama dalam memotivasi pegawai agar disiplin saat melakukan pekerjaan baik secara individu maupun secara tim. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dalam hal ini, kedisiplinan berperan dalam mendidik pegawai untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku didalam organisasi guna menghasilkan kinerja yang baik. Dalam literatur, memberikan arti yang berbeda terhadap pengertian dan konsep disiplin kerja tergantung dari sudut pandangnya. Salah satu aspek kekuatan sumber daya manusia (SDM) dapat tercermin dari sikap dan perilaku yang disiplin. Karena disiplin berpengaruh kuat terhadap bagaimana suatu organisasi mencapai tujuan yang direncanakan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra et al (2021) dan Hidayat (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang berbeda didapatkan oleh penelitian Andriyani (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian Rahma et al. (2017) dan Widyawati (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda didapatkan oleh penelitian Adha et al (2019) mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian Saputri (2014) dan Utari (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda didapatkan oleh penelitian Andriyani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:121) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan perkakas yang dihadapi pekerja, meliputi lingkungan, cara kerja, dan pengaturan kerja sebagai individu atau kelompok. Lingkungan kerja pada perusahaan harus tetap diperhatikan, karena lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2016:26) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya : a). Kebisingan b). Hubungan Kerja c). Fasilitas dan d). Kelembapan Udara.

Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:93) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong yang dapat membangkitkan semangat kerja dengan menciptakan,

mengarahkan, dan bertindak dalam pekerjaan, dan juga tentang melakukan sejumlah upaya untuk memberikan kontribusi terbesar bagi pencapaian tujuan organisasi. Setiap orang pada saat melakukan berbagai jenis kegiatan sepanjang waktu. Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan ada beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut: a). Kondisi Kerja b). Fasilitas Kerja c). Prestasi Kerja d). Pengakuan Dari Atasan e). Pekerjaan Itu Sendiri.

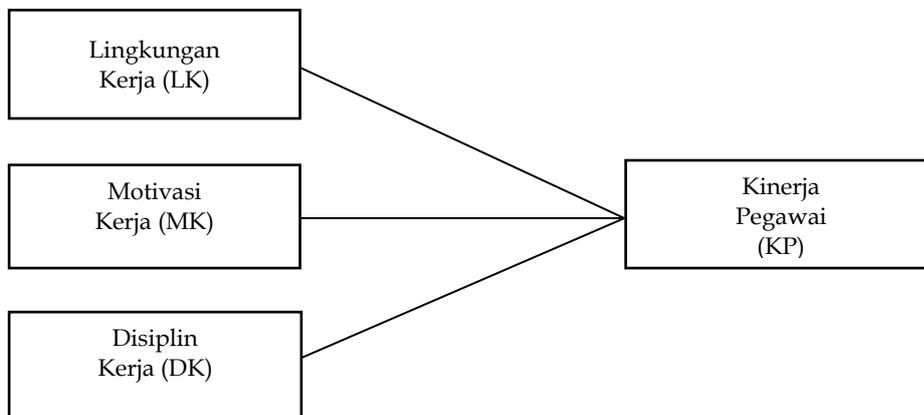
Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:11) menganggap bahwa disiplin kerja adalah suatu peraturan tata tertib yang ditetapkan oleh pengurus suatu organisasi yang telah disetujui oleh pemilik modal dan diterima oleh serikat pekerja dan orang-orang yang bergabung didalamnya mentaati peraturan tersebut dengan senang hati. Sehingga tercipta perilaku yang baik dalam menaati ketaatan, keteraturan dan ketertiban. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, digunakan terutama dalam memotivasi pegawai untuk melatih disiplin diri dalam menjalankan pekerjaan baik secara individu maupun sebagai tim. Ada pun indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:194), yaitu : a). Tujuan serta Kemampuan b). Teladan pemimpin c). Keadilan d). Sanksi hukuman e). Ketegasan.

Kinerja Pegawai

Menurut Sinambela (2019:98) kinerja adalah seperangkat hasil yang diperoleh dalam kuantitas dan kualitas melalui pelaksanaan tugas yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang dalam kaitannya dengan kriteria dan standar untuk menyelesaikan serangkaian pekerjaan. Menurut Kasmir (2016 : 189-193) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: a). Kemampuan dan Keahlian. b). Pengetahuan. c). Motivasi Kerja. d). Loyalitas. e). Gaya Kepemimpinan. Indikator dalam mengukur kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017:75) yaitu : (a). Kualitas Kerja (b). Kuantitas Kerja (c). Pelaksanaan Kerja (d). Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan. Lingkungan yang sehat dan adanya hubungan atasan dengan karyawan atau sesama rekan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam melaksanakan kegiatan didalam ruangan maupun diluar ruangan. Sedarmayanti (2017:2) mengatakan lingkungan kerja adalah suatu ruang yang memiliki beberapa kelompok kerja dengan beberapa fasilitas kerja sebagai alat untuk melaksanakan pekerjaan yang masing-masing sudah memiliki tujuan pencapain sesuai dengan visi misi yang berlaku di perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai

pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dukungan fasilitas fisik maupun non fisik. Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Elfiswandi (2021) dan Hidayat (2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang berbeda didapatkan oleh penelitian Andriyani (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki performa kinerja yang baik biasanya ada keinginan yang kuat untuk melakukan suatu pekerjaan. Hafidzi et al. (2019 : 52) motivasi sebagai alat untuk mendorong, mendukung, membantu untuk mempunyai keinginan kuat dan bersemangat dan dapat bekerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai hasil yang terbaik. Dari penjelasan diatas bahwa motivasi adalah kekuatan penuh yang dimiliki oleh seseorang agar selalu memiliki tanggung jawab dan bekerja keras dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Penelitian yang dilakukan oleh Rahma et al. (2017) dan Widayawati (2021) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda didapatkan oleh penelitian Adha et al (2019) mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan sifat yang harus dimiliki oleh seseorang agar memiliki prinsip kerja baik. Sinambela (2018:335) mengatakan bahwa disiplin kerja bisa dijadikan sebagai alat komunikasi antara seorang pemimpin perusahaan dengan bawahannya. Komunikasi yang digunakan oleh pemimpin biasanya berupa arahan dan meminta karyawan agar mau menaati peraturan yang ada di perusahaan. Sifat disiplin ini harus selalu digunakan di dalam kehidupan bermasyarakat khususnya di lingkungan kerja agar bisa membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah di inginkan. Penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2014) dan Utari (2018) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda didapatkan penelitian Andriyani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal komparatif yang dimana dalam mengidentifikasi masalahnya berdasarkan hubungan dari sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti (Sugiyono 2014:50). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tertuju pada uji hipotesis yang nantinya akan ditarik kesimpulan. Dalam hubungan sebab-akibat yang digunakan yaitu pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan populasi yaitu pegawai pada bagian Kesekretariatan dengan jumlah 117 orang pegawai, dan peneliti mengambil sampel yaitu sebanyak 56 orang pegawai yang bekerja pada divisi tata usaha karena pada bagian tata usaha memiliki kontribusi kinerja tinggi dalam Divisi Kesekretariatan pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur. Kriteria tersebut dipilih untuk memperoleh tanggapan terhadap tujuan dan standar kinerja yang sama, serta cakupannya tidak terlalu

luas. Oleh karena itu ditetapkan pegawai yang akan dijadikan sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur pada bagian Tata Usaha.

Teknik Pengambilan Sampel

Berdasarkan kriteria populasi, dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur dengan jumlah sampel sebanyak 56 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana definisi sampel jenuh menurut Sugiyono (2017:85) pengertian sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain untuk sampel ini adalah sensus, di mana seluruh populasi yang terdapat dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data dan Sumber Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang digunakan untuk mengambil persepsi pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur bagian Tata Usaha. Menurut Sugiyono (2019:147), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Tanggapan responden terhadap pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan *skala likert*. Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono: 2016: 225). Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan. Data primer dalam penelitian ini didapatkan melalui kuesioner yang akan disebar ke responden atau objek penelitian. Dalam penelitian ini sumber data yaitu data primer. Menurut Sugiarto (2017:87) yang menyatakan bahwa data primer merupakan informasi yang didapatkan dari narasumber. Sumber data primer bisa didapatkan langsung dari perusahaan tanpa adanya perantara melalui survei dan observasi.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah objek yang memiliki beberapa variasi antara satu dan lainnya. Dalam penelitian ini, variabel dibagi menjadi dua, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi perubahan atau terjadinya variabel dependen. Sedangkan variabel dependen adalah yang terpengaruh karena variabel independen. Variabel independent (variabel bebas) yang ada dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (LK), Motivasi Kerja (MK) dan Disiplin Kerja (DK). Sedangkan variabel dependen (variabel terikat) yang ada dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai (KP).

Definisi Operasional Variabel

Variabel Bebas (Independen)

Definisi operasional menjelaskan berbagai cara mempelajari dan memanipulasi struktur untuk membantu peneliti mengembangkan cara yang lebih baik untuk mengukurnya. Definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah tempat dimana semua pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur menjalankan segala aktivitas dan dilengkapi dengan berbagai fasilitas kerja yang diperlukan untuk menunjang berjalannya pelaksanaan tugas. Di sekitar tempat kerja terdapat

semua perangkat yang dibutuhkan dan dapat digunakan untuk melakukan tugas kerja yang diberikan kepada pegawai. Menurut Sedarmayanti (2016:26) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya : a). Kebisingan b). Hubungan Kerja c). Fasilitas dan d). Kelembapan Udara.

Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong yang dapat membangkitkan semangat kerja dengan menciptakan, mengarahkan, dan bertindak dalam pekerjaan, dan juga tentang melakukan sejumlah upaya untuk memberikan kontribusi yang tinggi bagi pencapaian tujuan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur. Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan ada beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut: a). Kondisi Kerja b). Fasilitas Kerja c). Prestasi Kerja d). Pengakuan Dari Atasan e). Pekerjaan Itu Sendiri.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sifat atau sikap yang diperlukan dalam diri seseorang agar selalu mematuhi peraturan dan perundang-undangan yang ada di lingkungan kerja Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur. Ada pun indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:194), yaitu : a). Tujuan serta Kemampuan b). Teladan pemimpin c). Keadilan d). Sanksi hukuman e). Ketegasan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu sehingga ia mencapai kualitas dan kuantitas dalam pelaksanaan tugasnya. Indikator kinerja pegawai memberikan deskripsi kuantitatif dan kualitatif tentang apa yang diukur untuk menentukan apakah tujuan tercapai. Menurut Kasmir (2016 : 189-193) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: a). Kemampuan dan Keahlian. b). Pengetahuan. c). Motivasi Kerja. d). Loyalitas. e). Gaya Kepemimpinan. Indikator dalam mengukur kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017:75) yaitu : (a). Kualitas Kerja (b). Kuantitas Kerja (c). Pelaksanaan Kerja (d). Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah teknik analisis yang melakukan perhitungan statistik dari data yang diperoleh dengan metode observasi.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah angket atau alat ukur peneliti sudah valid. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ukuran yang digunakan untuk memeriksa keabsahan suatu kuisisioner atau angket adalah besarnya korelasi antara skor kuisisioner dengan skor keseluruhan responden terhadap informasi yang terkandung dalam kuisisioner. Jika koefisien korelasi dengan nilai signifikan kurang dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa pernyataan atau pertanyaan tersebut valid. Adapun dasar perhitungan yang digunakan oleh Ghazali (2016:53) yaitu: a). Jika koefisien korelasi antar item pernyataan $\geq 0,3$, maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. b). Jika koefisien korelasi antar item pernyataan $< 0,3$, maka butir pertanyaan tersebut tidak termasuk valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur yang dapat diandalkan untuk mengevaluasi kuesioner yang merupakan indikator atau konstruk. Kuesioner dianggap reliabel dan dapat

dipercaya ketika tanggapan seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alat uji statik SPSS *Cronbach's Alpha* (α). Sebuah konstruk atau variabel dianggap reliabel jika menghasilkan *Cronbach's Alpha* $\geq 0,06$ (Ghozali, 2016:47).

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk memberikan gambaran atas suatu data. Menurut Ghozali (2016:19) analisis deskriptif pada dasarnya mendeskripsikan data sehingga dapat disimpulkan sebuah informasi yang jelas dan mudah dimengerti. Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti yaitu variabel independen Lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda ini bertujuan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dengan variabel terikat yaitu Kinerja pegawai, menentukan apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Menurut Ghozali (2016:95), analisis regresi linier berganda adalah hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Model regresi penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

$$KP = a + b_1 LK + b_2 MK + b_3 DK + e$$

Keterangan :

KP	: Kinerja Pegawai
a	: Konstanta
b ₁ b ₂ b ₃	: Koefisien Regresi
LK	: Lingkungan Kerja
MK	: Motivasi Kerja
DK	: Disiplin Kerja
e	: Error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak Ghozali (2016:160). Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal. Uji normalitas dapat dilakukan menggunakan analisis statis sederhana metode *Kolmogorov Smirnov* dan grafik *Normal Probability Plot* dengan pengambilan keputusan sebagai berikut : Dasar pengambilan keputusan *Kolmogorov Smirnov* yang digunakan menurut Ghozali (2016:160) yaitu sebagai berikut : a). Jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* $\geq 0,05$ maka dapat dikatakan data dari variabel berdistribusi normal. b). Jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* $< 0,05$ maka dapat dikatakan data dari variabel tersebut berdistribusi tidak normal. Sedangkan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak dilihat menggunakan grafik *P-Plot* dengan pengambilan keputusan menurut Ghozali (2016:161) yaitu sebagai berikut : a). Apabila data menyebar pada area sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut maka dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal dan memenuhi standar asumsi normalitas. b). Sebaliknya apabila data menyebar menjauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonalnya maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas dan dapat dikatakan tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah analisis linier berganda yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas atau tidak berhubungan yang kedekatannya diukur dengan besarnya korelasi (r). Ghozali (2016:105) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas harus

memeriksa apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel independen. Dalam model regresi yang baik, tidak boleh ada korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut : a). Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance mendekati 1, maka model bebas multikolinieritas dari korelasi antar variabel. b). Jika nilai VIF ≥ 10 dan nilai tolerance ≥ 1 maka dikatakan terjadi multikolinearitas dari korelasi antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya defleksi perkiraan klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian menurut residual buat seluruh pengamatan dalam contoh regresi. Ghazali (2018:135) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas dipakai buat menguji apakah pada contoh regresi terjadi ketidaksamaan varian & residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas juga bisa menggunakan grafik scatterplot antara setiap variabel bebas dengan variabel pengganggu. Dengan pengambilan keputusan : a). Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka dapat dikatakan model regresi tersebut terindikasi terjadi heteroskedastisitas. b). Jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (*Goodness Of Fit*)

Koefisien Determinasi berganda (R^2)

Uji Koefisien determinasi digunakan sebagai alat untuk mengukur pengaruh variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap perubahan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Nilai koefisien Determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Ghazali (2016:95) mengatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana model menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Menurut Ghazali (2016:96) pengambilan keputusan untuk uji Koefisien Determinasi sebagai berikut : a). Jika nilai (R^2) mendekati 0, maka dapat dikatakan pengaruh variabel independen terhadap dependen dikatakan lemah. b). Jika nilai (R^2) mendekati 1, maka dapat dikatakan pengaruh variabel independen terhadap dependen dapat dikatakan kuat.

Uji F (Uji Kelayakan Model)

Uji F bertujuan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sehingga dapat diinterpretasikan apakah model linier berganda dalam penelitian dapat diuji dengan benar atau tidak. Ghazali (2016: 96) mengatakan bahwa uji F-statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dalam uji kelayakan model. Adapun variabel independen pada penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai dengan menggunakan pembandingan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan pengambilan keputusan seperti sebagai berikut : a). Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka model regresi layak untuk digunakan dalam penelitian. b). Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka model regresi tidak layak digunakan dalam penelitian.

Uji Hipotesis dengan Uji t

Menurut Ghazali (2016:97) Uji t dalam dasarnya memberitahuakan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual pada memperlihatkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan memakai signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan menggunakan kriteria: a). Apabila nilai

signifikan $> 0,05$, maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. b). Apabila nilai signifikan $< 0,05$, maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Berikut adalah hasil dari uji validitas yang diolah menggunakan program SPSS pada keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian yang meliputi Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai yaitu dapat ditampilkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,800	0,000	valid
	LK2	0,844	0,000	valid
	LK3	0,794	0,000	valid
	LK4	0,776	0,000	valid
Motivasi Kerja (MK)	MK1	0,805	0,000	valid
	MK2	0,887	0,000	valid
	MK3	0,886	0,000	valid
	MK4	0,838	0,000	valid
	MK5	0,880	0,000	valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,812	0,000	valid
	DK2	0,866	0,000	valid
	DK3	0,856	0,000	valid
	DK4	0,904	0,000	valid
	DK5	0,907	0,000	valid
Kinerja Pegawai (KP)	KP1	0,839	0,000	valid
	KP2	0,895	0,000	valid
	KP3	0,883	0,000	valid
	KP4	0,836	0,000	valid

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Dapat dilihat pada Tabel 2 dengan mempertimbangkan tingkat signifikan kurang dari 0,05 dan koefisien korelasi lebih dari 0,3, hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini pada indikator table di atas keseluruhan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berikut merupakan hasil Uji reliabilitas yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kuesioner pada variabel Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,816	Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	0,911	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,919	Reliabel
Kinerja Pegawai (KP)	0,885	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel dalam kuesioner ini reliabel. Karena terlihat masing-masing variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai mempunyai nilai *Croanbach Alpha* $\geq 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa pada setiap butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini layak atau reliabel digunakan dalam penelitian.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif didasarkan untuk menunjukkan hasil dari pertanyaan yang disebarakan melalui kuesioner yang diberikan kepada responden yaitu sebanyak 56 pegawai bagian tata usaha Dinas Pendidikan Provinsi untuk jawaban pertanyaan yang berkaitan dengan indikator yang digunakan yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja								
No.	Indikator	SS	S	N	TS	STS	N	Mean
1	Kebisingan	8	34	12	2	-	56	3,86
2	Hubungan kerja	11	28	15	2	-	56	3,86
3	Fasilitas	6	35	13	2	-	56	3,80
4	Kelembapan Udara	18	24	14	-	-	56	4,07
Rata-rata								3,89

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja di atas sejumlah 3,89 dan termasuk dalam kategori jawaban “setuju” karena termasuk ke dalam nilai interval $3,40 < LK \leq 4,20$ yang artinya responden yaitu seluruh Pegawai Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur memberikan persepsi setuju terhadap seluruh pertanyaan mengenai variabel lingkungan kerja.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Tabel 5

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja								
No.	Indikator	SS	S	N	TS	STS	N	Mean
1	Kondisi Kerja	11	32	10	3	-	56	3,91
2	Fasilitas Kerja	11	35	7	3	-	56	3,96
3	Prestasi Kerja	12	31	9	4	-	56	3,91
4	Pengakuan Dari Atasan	8	34	11	3	-	56	3,84
5	Pekerjaan Itu Sendiri	12	30	10	4	-	56	3,89
Rata-rata								3,90

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Pada Tabel 5 diperoleh nilai rata-rata dari tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja di atas yaitu sejumlah 3,90 dan termasuk dalam kategori jawaban “setuju” karena termasuk ke dalam nilai interval $3,40 < MK \leq 4,20$ yang artinya responden yaitu seluruh Pegawai Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur memberikan persepsi setuju terhadap seluruh pertanyaan yang terdapat pada kuesioner mengenai variabel Motivasi Kerja.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Tabel 6

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja								
No.	Indikator	SS	S	N	TS	STS	N	Mean
1	Tujuan Serta Kemampuan	14	31	9	2	-	56	4,02
2	Teladan Pemimpin	13	31	8	4	-	56	3,95
3	Keadilan	12	29	14	1	-	56	3,93
4	Sanksi Hukuman	16	27	10	3	-	56	4,00
5	Ketegasan	18	26	9	3	-	56	4,05
Rata-rata								3,99

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja di atas sejumlah 3,99 dan termasuk dalam kategori jawaban “setuju”

karena termasuk ke dalam nilai interval $3,40 < DK \leq 4,20$ yang artinya pegawai Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur memberikan persepsi setuju terhadap pertanyaan yang sesuai dengan indikator yang digunakan mengenai pada variabel Disiplin Kerja.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 7
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No.	Indikator	SS	S	N	TS	STS	N	Mean
1	Kualitas Kerja	5	33	13	5	-	56	3,68
2	Kuantitas Kerja	7	32	13	3	1	56	3,73
3	Pelaksanaan Kerja	11	26	14	4	1	56	3,75
4	Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan	6	32	13	5	-	56	3,70
Rata-rata								3,71

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Pada Tabel 7 menunjukkan bahwa perolehan nilai rata-rata dari tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai pada tabel di atas yaitu sejumlah 3,71 dan termasuk ke dalam kategori jawaban "setuju" yang dimana karena termasuk ke dalam nilai interval $3,40 < KP \leq 4,20$ yang artinya bahwa responden yaitu pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur memberikan persepsi setuju terhadap seluruh pertanyaan mengenai variabel kinerja pegawai.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.434	1.178		-2.067	.044
	Lingkungan Kerja	.473	.111	.388	4.256	.000
	Motivasi Kerja	.220	.098	.258	2.232	.030
	Disiplin Kerja	.283	.089	.344	3.176	.003

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan Tabel 8 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$KP = -2,434 + 0,473 LK + 0,220 MK + 0,283 DK + e$$

Dari hasil analisis regresi linier berganda pada table di atas dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut: Dalam perolehan persamaan regresi linier berganda pada tabel di atas menunjukkan bahwa perolehan konstanta bernilai yaitu -2,434. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (LK), Motivasi Kerja (MK) dan Disiplin Kerja (DK) bernilai tetap, maka variabel Kinerja Pegawai (KP) akan bernilai sebesar -2,434. Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja (LK) diperoleh nilai 0,473. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja menunjukkan hubungan positif yang mempunyai sifat searah. Artinya bila Lingkungan Kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,473. Koefisien regresi pada variable Motivasi Kerja (MK) bernilai 0,220. Dalam hal ini variabel motivasi kerja menunjukkan hubungan positif yang mempunyai sifat searah. Artinya jika motivasi kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,220. Koefisien regresi pada variable Disiplin Kerja (DK) bernilai 0,283. Dalam hal ini variable disiplin kerja menunjukkan hubungan positif yang mempunyai sifat searah. Artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,283.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

a. Uji Kolmogorov Smirnov

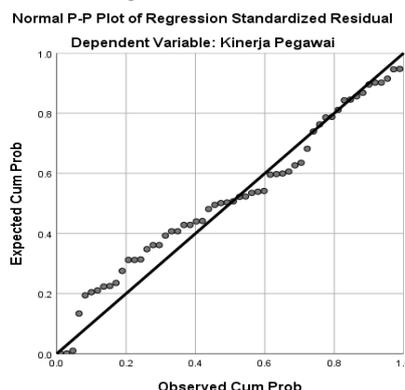
Tabel 9
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		56
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,22316934
Most Extreme Differences	Absolute	0,116
	Positive	0,075
	Negative	-0,116
Test Statistic		0,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,057

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Pada Tabel 9 dalam hasil uji normalitas dengan pendekatan *Kolmogorov Smirnov*, *Asymp. Sig. (2-tailed)* bernilai 0,057. Hal ini berdasarkan pengambilan keputusan yaitu apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $\geq 0,05$ maka data yang diujikan tersebut termasuk data yang distribusi normal.

b. Pendekatan grafik *Normal Probability Plot*



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P - Plot
 Sumber : Data Primer, diolah 2022

Dari Gambar 2 persebaran titik-titik mengikuti arah dari garis diagonal pada grafik *Normal Probability Plot* yang didasarkan pada pengambilan keputusan apabila data meluas ke daerah sekitar diagonal, kemudian ke arah diagonal maka dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi syarat normalitas yang menunjukkan distribusi normal pada uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

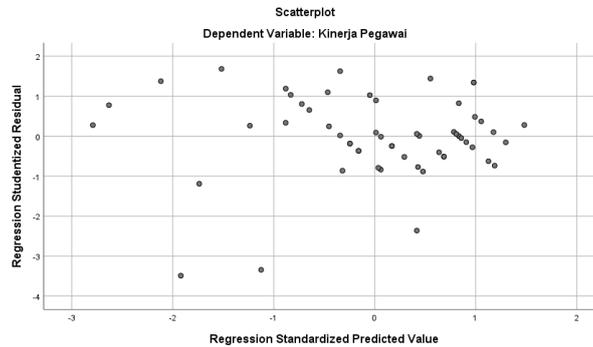
Tabel 10
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja(LK)	0,429	2,334	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja (MK)	0,267	3,745	Tidak terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (DK)	0,303	3,296	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan Tabel 10 nilai variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memperoleh nilai *tolerance* mendekati 1 dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Hasil Uji Heteroskedastisitas pada Gambar 3 dapat dilihat bahwa pola titik-titik dalam grafik *Scatterplot* menyebar dan berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terindikasi adanya heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.815	.804	1.258

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan Tabel 11 hasil koefisien determinasi R Square diperoleh nilai 0,815 atau 81,5% yang artinya variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 81,5%, dan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Statistik F

Tabel 12
Hasil Uji Statistik F "ANOVA a"

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	362,569	3	120,856	76,373	0,000
	Residual	82,288	52	1,582		
	Total	444,857	55			

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan pada Tabel 12 mengenai uji statistik F dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$, sehingga model penelitian dapat dinyatakan layak diterima untuk dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 13
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	T	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	4,256	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja	2,232	0,030	Signifikan
Disiplin Kerja	3,176	0,003	Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan Tabel 13 mengenai hasil uji hipotesis (uji t) dapat memberikan penjelasan sebagai berikut : (a). Pengaruh Lingkungan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur. Hasil uji hipotesis di atas pada variabel Lingkungan Kerja memperoleh tingkat signifikansi 0,000 ($\leq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (b). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur. Hasil uji hipotesis di atas pada variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai signifikansi 0,030 ($\leq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (c). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur. Hasil uji hipotesis di atas pada variabel Disiplin kerja memperoleh nilai signifikansi 0,003 ($\leq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur dengan nilai signifikansi 0,000 ($\leq 0,05$) yang artinya semakin baik lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur memiliki ruangan yang memiliki ventilasi udara yang mendukung sehingga pegawai merasa dengan ventilasi yang mendukung tersebut dapat nyaman dalam bekerja dan pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur terdapat terdapat kebisingan dari ruangan tertentu yang dapat berpengaruh terhadap kinerja yang lebih optimal serta hubungan antar sesama rekan kerja yang harmonis yang terdapat pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dalam kontribusinya ke Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur. Sehingga dalam hal ini lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur yang dapat mendukung segala aktivitas kinerja. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2018:66) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang berpotensi mempengaruhi pekerja dalam melakukan pekerjaannya seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan, dan lain-lain tempat kerja serta fasilitas pendukung kinerja yang lengkap. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra et al (2021) dan Hidayat (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Andriyani (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur dengan nilai signifikansi 0,030 ($\leq 0,05$) yang artinya bahwa semakin baik motivasi kerja yang ada pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam bekerja. Dalam kaitannya dengan motivasi kerja yang terdapat pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur, pegawai termotivasi dalam bekerja karena fasilitas yang terdapat pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur sangat lengkap sehingga pegawai lebih semangat dalam bekerja sehingga kinerja akan lebih baik dan didukung dengan suasana dalam Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur yang nyaman serta atas prestasi dari pegawai dalam berkontribusi kepada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur maka atasan selalu memberikan penghargaan atas prestasi yang

diperoleh pegawai dalam bekerja terhadap Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur. Hal ini yang menjadikan motivasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai dengan melihat pada setiap tanggapan yang diberikan oleh pegawai. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2018:23) yang mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dalam diri individu karena terinspirasi dengan keadaan, tersemangati dengan lingkungan, dan terdorong dalam melaksanakan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan ulet sehingga prestasi dari aktivitas yang telah dilakukan menghasilkan hasil yang berkualitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahma et al. (2017) dan Widyawati (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Adha et al (2019) mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur dengan nilai signifikansi $0,003 (\leq 0,05)$ yang artinya semakin baik penerapan disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam bekerja. Penerapan kedisiplinan dalam dunia kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur penerapan kedisiplinan dalam bekerja dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini karena ketegasan para atasan pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur dalam mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kepada pegawainya sehingga pegawai lebih disiplin dalam bekerja dan dalam hal mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan, para pegawai selalu memberikan kinerja terbaiknya yang sesuai dengan yang diinginkan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur serta dalam mengatasi masalah disiplin kerja kepada pegawai, Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur memberikan suatu sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Sehingga hal ini yang menjadikan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011:193) yang mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran serta kesediaan individu dalam mentaati seluruh peraturan perusahaan maupun instansi norma sosial berlaku. Jadi, pegawai akan mematuhi/mengerjakan seluruh pekerjaan dengan baik dan kesediaan merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan individu yang sesuai peraturan perusahaan, baik secara tertulis maupun tidak. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2014) dan Utari (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Andriyani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur”. Maka peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut : (1). Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur. Hal ini karena kelembapan udara pada lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur dapat diandalkan untuk memberi kenyamanan pada pegawai sedang bekerja guna mendukung kinerja seorang pegawai. Hal inilah yang dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur. (2). Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur dikarenakan fasilitas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur dapat dimanfaatkan dengan baik oleh pegawai guna

memberikan motivasi pada pegawai agar kinerjanya dapat ditingkatkan lagi dalam bekerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur. (3). Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur karena ketegasan pemimpin pada Dinas Pendidikan Jawa Timur dapat dilaksanakan dengan baik untuk memberikan ketegasan terhadap pegawai yang melanggar pada peraturan agar diberi hukuman yang sesuai, guna meningkatkan kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya dalam penelitian ini, maka peneliti dapat mengajukan beberapa saran yaitu antara lain : (1). Hasil penelitian yang dilakukan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur, disarankan untuk lebih meningkatkan kenyamanan di lingkungan kerja Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur dengan menjaga ventilasi udara, mengurangi kebisingan yang terdapat pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur dan memberikan tempat dimana sebagai wadah sharing sesama pegawai yang dapat mempererat keharmonisan dalam bekerja. (2). Hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur, disarankan untuk meningkatkan fasilitas penunjang kinerja pegawai sehingga pegawai dapat nyaman dalam bekerja serta memberikan reward bagi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya. (3). Hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur, disarankan untuk meningkatkan ketegasan dalam mengatasi masalah yang berkaitan dengan kedisiplinan para pegawai serta dapat membuat kebijakan baru yang dapat memberikan punishment tersendiri bagi pegawai yang melanggar agar dapat bekerja dengan menerapkan kedisiplinan. (4). Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Dengan tujuan menambah pengetahuan kedepannya disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan variabel bebas lain seperti loyalitas kerja, Stress Kerja, Beban Kerja, Kompetensi dan lain-lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara. A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Adha, R.N., N. Qomariah, dan H.A. Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks* 4(1): 47-62.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing: Riau.
- Andriyani, N. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia* 15(1): 24-32.
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Rineka cipta: Jakarta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. Kedua*. CAPS: Yogyakarta.
- Hartatik. 2019. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana: Yogyakarta.
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hidayat, R.S. 2022. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.

- Hafidzi, H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks.* (4) 1.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada: Depok.
- Nelazulfa, A. 2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jamu Air Mancur Karanganyar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Putra, R.N. dan Elfiswandi. 2021. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Negara* 4(1): 24-34.
- Rahma, I.H., H. Sunaryo, dan Khoirul. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*.
- Rahma, I.H., H. Sunaryo, dan Khoirul. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*.
- Saputri, M. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fakultas Ekonomi*.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika: Bandung
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika: Bandung.
- Sinambela, L.P 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sinambela, L.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Prenadamedia Group: Jakarta.
- Utari, W. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan, dan Kebudayaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik* 1(3): 315-327.