

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA (DPPKB) PONOROGO

Siti Wulansari¹, Edi Santoso², Eka Destriyanto Pristi³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Ponorogo

E-mail: sitiwulansari692@gmail.com, edisantoso_ump@yahoo.co.id, ekadestry@gmail.com

ABSTRAK

Perkembangan teknologi komunikasi dan informasi yang semakin berkembang dengan cepat mengakibatkan persaingan dunia kerja yang semakin ketat, sehingga perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja didalam lingkungannya, agar dapat mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Ponorogo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pengumpulan data pada penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Sampel dalam penelitian ini yakni 115 responden dengan tehnik pengambilan sampel menggunakan sampling total atau sensus dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua atau sebagai responden pemberi informasi. Tahapan pengujian yang digunakan meliputi uji instrumen, uji koefisiensi determinasi dan uji hipotesis. Analisis yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,075 > 1,981 t tabel, sedangkan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,198 > 1,981 t tabel, sedangkan nilai signifikan sebesar 0,030 < 0,05. (3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,686 > 1,981, sedangkan nilai signifikan sebesar 0,008 < 0,05. (4) Motivasi, disiplin dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan dengan nilai F hitung 7,541 > F tabel 2,86 dan nilai signifikan yang diperoleh adalah 0,000 < 0,05.

Keywords: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

The development of communication and information technology is growing rapidly resulting in increasingly fierce competition in the world of work, so companies must be able to improve performance in their environment, in order to realize the vision and mission that has been set by the company. This study aims to determine the effect of work environment, work discipline and work motivation on employee performance at the Ponorogo Population Control and Family Planning Agency (DPPKB). This research uses quantitative research. Collecting data in this study, namely primary data obtained from distributing questionnaires. The sample in this study was 115 respondents with a sampling technique using total sampling or census where all members of the population were all sampled or as respondents providing information. The testing stages used include instrument testing, coefficient of determination test and hypothesis testing. The analysis used in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that: (1) the work environment has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the t-count value of 5.075 > 1.981 t table, while the significant value is 0.000 < 0.05. (2) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the t-count value of 2.198 > 1.981 t table, while the significant value is 0.030 < 0.05. (3) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the t-count value of 2.686 > 1.981, while the significant value

is $0.008 < 0.05$. (4) Motivation, discipline and work ethic simultaneously have a positive and significant effect on employee performance as evidenced by the calculated F value of $7.541 > F$ table 2.86 and the significant value obtained is $0.000 < 0.05$.

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

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi komunikasi dan informasi yang semakin berkembang dengan cepat mengakibatkan persaingan dunia kerja yang semakin ketat, sehingga perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja didalam lingkungannya, agar dapat mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting pada suatu organisasi atau instansi. Secara umum perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang baik agar mendapatkan kinerja yang baik. Kinerja didefinisikan oleh Rivai (2011) dalam Kuruway (2021) merupakan hasil kerja yang telah dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugastugas dan tanggung jawab, yang telah diberikan oleh perusahaan pada periode tertentu.

Instansi pemerintahan merupakan organisasi atau perusahaan yang merupakan kumpulan dari orang-orang yang dipilih secara seleksi untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) yaitu lembaga pemerintahan non kementerian yang berada dibawah dan tanggung jawab kepada Presiden. Dalam menjalankan tugas agar tercapai tujuan yang diinginkan, maka kantor DPPKB harus memperhatikan kinerja pegawai, karena kinerja yang baik dalam perusahaan tidak timbul secara mudah, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi.

Kinerja pegawai pada suatu perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Menurut Farida dan Hartono (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugastugasnya yang telah dibebankan. Dengan terpenuhinya lingkungan kerja yang baik akan memberi kesan yang nyaman, tenang dan betah dalam melakukan pekerjaan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja adalah tingkah laku pegawai yang sesuai dengan peraturan yang telah disepakati bersama antara pihak pegawai dan instansi. Disiplin didefinisikan oleh Hasibun (2006)

dalam Farida dan Hartono (2015) menyatakan bahwa disiplin diartikan apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan. Dengan adanya kedisiplinan yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja pada perusahaan. Motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Bangun (2012) motivasi merupakan suatu kondisi yang dapat mendorong orang lain untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempunyai semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga perusahaan harus mempunyai strategi-strategi yang dapat mendorong timbulnya motivasi pegawai.

Berdasarkan pengalaman peneliti pada saat melaksanakan KKL (Kuliah Kerja Lapangan) di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Ponorogo terdapat lingkungan kerja fisik yang kurang. Selain itu juga terdapat beberapa pegawai datang terlambat datang ke kantor, memakai seragam kerja yang tidak sesuai dengan jadwal, dan beberapa pegawai ke kantor memakai sandal. Kemudian kurangnya motivasi kerja pegawai disebabkan beberapa program yang dihentikan dan tidak dilaksanakan karena pandemi menyebabkan pegawai kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan, dan kurangnya pemberian fasilitas yang lengkap. Beberapa hal tersebut menimbulkan ketertarikan pada peneliti untuk melakukan penelitian pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Ponorogo.

H₁ : Lingkungan Kerja memiliki pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H₂ : Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H₃ : Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H₄ : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Menurut Bangun (2012:312) motivasi merupakan suatu kondisi yang dapat

mendorong orang lain untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi

Kinerja Pegawai

Sinambela (2012) dalam Jufrizendan Hadi (2021) tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

Lingkungan Kerja

Nitisemito (2015) dalam Rosyid *et all.*, (2021) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada pada sekitar pegawai, dimana hal tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan setiap tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Disiplin Kerja

Safitri (2013) dalam Jufrizen dan Hadi (2021) sikap seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Motivasi Kerja

Hasibun (2016) dalam Rosyid *et all.*, (2021) suatu faktor penggerak seseorang dalam memunculkan gairahnya dalam bekerja supaya dapat melakukan kerja sama, dapat bekerja dengan efektif dan efisien serta dapat mengintegrasikan segala upaya dalam memuaskan dalam melaksanakan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis data dalam penelitian ini data primer: observasi, interview dan penyebaran kuisioner

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Ponorogo. Populasi yang digunakan pada penelitian ini merupakan para pegawai kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Ponorogo. Penelitian ini sendiri menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan *Sampling Jenuh* yaitu yaitu teknik pengambilan sampel apabila ditambah jumlahnya, tidak

akan menambah keterwakilan sehingga tidak berpengaruh terhadap nilai informasi yang telah diperoleh. (Sugiyono, 2018). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 115 responden.

Metode Analisis

Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas: Uji validitas adalah instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid (Sugiyono, 2019). Kriterianya :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data atau item pertanyaan tersebut dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data atau item pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji reliabilitas: uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan. Rumus uji reliabilitas (Sugiyono, 2019)

$$a = \frac{k.r}{1+(r-1)k}$$

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2019), analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

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

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y) dan nilai koefisien determinasi adalah antara 0 atau 1 (Sugiyono, 2019).

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019). Tingkat signifikansi dalam penelitian ini yaitu 5%. Dimana jika angka probabilitas signifikansi $<5\%$ maka H_0 diterima, jika angka probabilitas signifikansi $> 5\%$ maka H_0 ditolak. Ketentuannya yaitu:

Jika nilai $\text{sig } t > 0,05$, atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel tidak berpengaruh signifikan

Jika nilai $\text{sig } t < 0,05$, atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka variabel berpengaruh signifikan

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2019) kriteria penerimaan atau penolakan H_0 yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

Jika F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} , bila nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , bila nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja Pegawai

Definisi Kinerja menurut Moeherino (2012) dalam Jufrizen dan Hadi (2021) gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Untuk mengukur kinerja pegawai tentu bukan hal mudah, Namun terdapat beberapa indikator yang berguna dalam membantu mengukur kinerja pegawai seperti yang telah diungkapkan oleh (Bangun, 2012):

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Kemampuan kerjasama

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didefinisikan Nitisemito (2015) dalam Rosyid *et al.*, (2021) segala sesuatu yang berada pada sekitar pegawai, dimana hal tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan setiap tugas yang telah dibebankan kepadanya. Menurut Farida dan Hartono (2015) menjelaskan mengenai indikator-indikator yang dapat digunakan dalam mengukur lingkungan kerja diantaranya :

- a. Penerangan atau pencahayaan
- b. Sirkulasi udara
- c. Kebersihan
- d. Hubungan kerja

e. Hubungan kerja sesama rekan kerja

3. Disiplin Kerja

Definisi disiplin kerja menurut Sinambela (2018) dalam Jufrizen dan Hadi (2021) kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Beberapa indikator kedisiplinan menurut Siswanto dalam Veliana (2021) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi, antaranya :

- a. Frekuensi kehadiran
- b. Tingkat kewaspadaan
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Tindakan korektif

4. Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan Hasibun (2016) dalam Rosyid *et all.*, (2021) suatu faktor penggerak seseorang dalam memunculkan gairahnya dalam bekerja supaya dapat melakukan kerja sama, dapat bekerja dengan efektif dan efisien serta dapat mengintegrasikan segala upaya dalam memuaskan dalam melaksanakan pekerjaan. Indikator-indikator motivasi kerja dalam teori motivasi menurut Abraham Maslow dalam Kristiana dan Widyaningrum (2019) yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan social
- d. Kebutuhan penghargaan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	1	0,758	0,1832	Valid

(X ₁)	2	0,733	0,1832	Valid
	3	0,793	0,1832	Valid
	4	0,708	0,1832	Valid
	5	0,704	0,1832	Valid
	1	0,600	0,1832	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	2	0,689	0,1832	Valid
	3	0,734	0,1832	Valid
	4	0,663	0,1832	Valid
	1	0,651	0,1832	Valid
Motivasi Kerja (X ₃)	2	0,623	0,1832	Valid
	3	0,625	0,1832	Valid
	4	0,347	0,1832	Valid
	5	0,761	0,1832	Valid
	1	0,764	0,1832	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	2	0,819	0,1832	Valid
	3	0,759	0,1832	Valid
	4	0,728	0,1832	Valid

Sumber: Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa semua instrumen dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Atribut/Variabel	Cronbach		Kriteria	Keterangan
	Alpha			
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,790	0,600		Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,764	0,600		Reliabel
Motivasi Kerja (x ₃)	0,728	0,600		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,805	0,600		Reliabel

Sumber: Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

Hasil Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisi Linier Berganda

Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig
-------	----------------	--------------	---	-----

	Coefficients		Coefficients		
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	2.475	1.333		1.857	.066
Lingkungan Kerja	.359	.071	.457	5.075	.000
Disiplin Kerja	.201	.092	.181	2.198	.030
Motivasi Kerja	.208	.078	.218	2.686	.008

Sumber: Data Primer (2022)

Hasil regresi yang terangkum dalam tabel 3 tersebut dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3$$

$$Y = 2,475 + 0,359 X_1 + 0,201 X_2 + 0,208 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut dapat dijabarkan dengan deskriptif sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta (α) = 2,475

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa konstanta adalah 2,475, dari nilai tersebut dapat dikatakan bahwa pada saat variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja (X_1) dalam keadaan tetap atau konstan, maka nilai dari variabel dependen Kinerja Pegawai sebesar 2,475.

- b. Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja (X_1) = 0,359

Hasil analisis tersebut dapat dikatakan bahwa hasil nilai koefisien Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,359. Pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,359, sehingga dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja naik 0,359 satu satuan, maka Kinerja akan naik sebesar 0,359 dengan catatan variabel lain dalam keadaan tetap atau konstan.

- c. Koefisien Regresi Variabel Disiplin Kerja (X_2) = 0,201

Hasil analisis tersebut dapat dijelaskan bahwa hasil nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,201, yang berarti bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,201, sehingga dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja naik 0,201 satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan naik 0,201 dengan catatan variabel lain dalam keadaan tetap atau konstan.

- d. Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja (X_3) = 0,208

Berdasarkan hasil analisis dapat dijelaskan bahwa hasil nilai koefisien regresi untuk

variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,208, maka dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,208 yang berarti bahwa Motivasi Kerja naik 0,208 satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,208 dengan catatan variabel lain dalam keadaan tetap.

2. Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.536	1.469

Sumber: Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,549 sebesar 54,9%. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel – variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo sebesar 54,9% dan sisanya 45,1 dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis

1. Uji t (parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	2.475	1.333		1.857	.066
Lingkungan Kerja	.359	.071	.457	5.075	.000
Disiplin Kerja	.201	.092	.181	2.198	.030
Motivasi Kerja	.208	.078	.218	2.686	.008

Sumber: Data Primer (2022)

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diketahui nilai t_{hitung} pada tabel t menunjukkan nilai lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,981 dengan tingkat signifikan $< 0,05$ artinya hipotesis diterima.

a. Berdasarkan hasil analisis diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Lingkungan

Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,075 > t$ tabel $1,981$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

- b. Berdasarkan hasil analisis diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar $0,030 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,198 > t$ tabel $1,981$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- c. Berdasarkan hasil analisis diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,686 > t$ tabel $1,981$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. Uji F (simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	291.130	3	97.043	44.970	.000 ^b
	Residual	239.531	111	2.158		
	Total	530.661	114			

Sumber: Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil pengujian dengan menggunakan f hitung (pada tabel ANOVA bagian f dan Sig) diperoleh hasil sebesar 44.970 dan nilai sig. sebesar 0.000 , dengan nilai F tabel = $f(k : n - k) = f(3 : 115 - 4) = f(3:111)$ diperoleh hasil sebesar $2,69$. Demikian dapat disimpulkan bahwa f hitung $> f$ tabel, ($44.970 > 2,69$) yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Ponorogo

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan Lingkungan Kerja memiliki arah koefisien regresi sebesar $0,359$. Hasil analisis uji t pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) t hitung

sebesar (5,075), nilai t tabel (1,981) dan nilai signifikan 0,000. Maka t hitung (5,075) \geq t tabel (1,981) dan nilai sig. 0,000 \leq 0,05 menunjukkan adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. Berdasarkan tanggapan dari responden terhadap variabel Lingkungan Kerja pada indikator hubungan kerja sesama rekan kerja, terciptanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara saya dengan rekan kerja mempunyai respon yang tinggi, dimungkinkan dengan adanya hubungan yang baik sesama rekan kerja dapat memperlancar penyelesaian masalah dalam tim kerja. Lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dan mendapatkan hasil yang optimal.

H_1 : Lingkungan Kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Ponorogo.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana(DPPKB) Kabupaten Ponorogo

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan Disiplin Kerja memiliki arah koefisien regresi sebesar 0,201 . Hasil analisis uji t pada variabel Disiplin Kerja (X_1) t hitung sebesar (2,198), nilai t tabel (1,981) dan nilai signifikan 0,030. Maka t hitung (2,198) \geq t tabel (1,981) dan nilai sig. 0,030 \leq 0,05 menunjukkan adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. Berdasarkan tanggapan dari hasil responden terhadap variabel Disiplin Kerja pada indikator frekuensi kehadiran, saya datang ke kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, dimungkinkan dengan adanya tingkat kehadiran pegawai yang tinggi dapat mencerminkan kedisiplinan yang dimiliki pegawai tersebut tinggi dan mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya.

H_2 : Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Ponorogo.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Ponorogo

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan Motivasi Kerja memiliki arah koefisien regresi sebesar 0,208 . Hasil analisis uji t pada variabel Motivasi Kerja (X_3) t hitung

sebesar (2,686), nilai t tabel (1,981) dan nilai signifikan 0,008. Maka t hitung (2,686) \geq t tabel (1,981) dan nilai sig. $0,008 \leq 0,05$ menunjukkan adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. Berdasarkan tanggapan dari hasil responden terdapat variabel Motivasi Kerja pada indikator rasa aman, kantor memberikan keamanan kepada pegawai berupa asuransi kesehatan dimungkinkan dengan adanya asuransi yang diberikan oleh Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo dapat meminimalisir risiko ketika terkena musibah dalam bekerja.

H_3 : Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Ponorogo.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Ponorogo

Berdasarkan pada hasil koefisien determinasi diperoleh hasil nilai Adjusted R Square sebesar 0,549 atau 54,9%. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja mampu mempengaruhi lingkungan kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo sebesar 54,9% dan sisanya 45,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil pengujian Uji F (simultan) diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 44,970 dengan nilai signifikan 0,000 dengan nilai F tabel = $f(k;n-k) = f(3;115-4) = 3:111$ diperoleh hasil 2,69 maka nilai F tabel sebesar 2,69. Karena nilai F hitung $>$ F tabel ($44,970 > 2,69$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 > 0,05$). Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.

H_4 : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama Lingkungan Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif

signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.

3. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga Motivasi Kerja (X3) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat Lingkungan Kerja (X1), Displin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (Tim Perti 1 (ed.)). PT. Gelora Aksara Pratama.
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Umpo Press..
- Hartono, S., & Kristiyana, N. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar (Adi Santoso (ed.)). CV. Alliv Renteng Mandiri
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Kristiana, N., & Widyaningrum, W. (2019). *MANAGERIAL SKILL* (Cetakan Pe). UNMUH PONOROGO PRESS.
- Kuruway, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Mappi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 85–92. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1.698>
- Rosyid, W. J., W, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. 2(2), 93–103.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (Sutopo (ed.); 2nd ed.). ALFABETA.
- Veliana, E. M. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di cv. Mandiri Perkasa Utama Ponorogo.