



## Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Abad Selatan Kabupaten Alor

<sup>1</sup>Frannikson Moumalai, <sup>2</sup>Alvonso Fanisius Gorang  
<sup>3</sup>Theresia Lounggina Luisa Peny, <sup>4</sup>Hermayanti

<sup>1234</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribuana Kalabahi

---

### Abstract

Received: 6 November 2023  
Revised: 8 November 2023  
Accepted: 10 November 2023

*Performance is the result or level of success of a person as a whole during a certain period in carrying out tasks compared to work standards, targets or goals or criteria that have been determined in advance and have been mutually agreed upon. So far, in carrying out their duties, employees of the South Century District Office of Alor Regency still need to pay attention to optimal performance so that it has an impact on achieving the objectives of the South Century District Office of Alor Regency. For this reason, it is necessary to pay attention to the factors of work discipline, work environment and work motivation.*

*This study aims to determine the effect of work discipline, work environment and work motivation on employee performance at the South Century District Office, Alor Regency. either partially or simultaneously. The respondents of this research were 21 employees. Data collection using questionnaires, observation, and documentation studies. The data is then analyzed using the t-test to determine the partial effect and the F-test to determine the simultaneous effect on performance with the results of the study being:*

*The variables of work discipline, work environment, work motivation and employee performance have a Pearson product moment correlation value which is above the limit of 0.3 for the validity test.*

*The variables of work discipline, work environment, work motivation and performance have a cronbach alpha value which is above the limit of 0.6 for the reliability test.*

*The variables of work discipline, work environment, work motivation and employee performance have a test value for each classic assumption test that is above alpha and passes the classic assumption test.*

*There is an influence of Work Discipline on Employee Performance in the South Abad sub-district office, Alor Regency, as evidenced by the significance value of the t test, which is 0.001, which is smaller than the research alpha value, which is 5% (0.05)*

*There is an influence of the work environment on employee performance in the South Abad sub-district office, Alor Regency, as evidenced by the significance value of the t test, which is 0.001, which is smaller than the research alpha value, which is 5% (0.05)*

*There is an effect of work motivation on employee performance in the South Abad sub-district office, Alor Regency, as evidenced by the significance value of the t test, which is 0.003, which is smaller than the alpha value of the study, which is 5% (0.05)*

*There is an influence of work discipline, work environment and work motivation on employee performance in the South Century District Office of Alor Regency, as evidenced by the significance value of the F test which is 0.000 which is smaller than the research alpha value of 5% (0.05)*

*From the results of the research and the conclusions of the research, the research team suggested to Respondents (sub-district employees of the south century) that employees are expected to be able to maintain the performance of employees who have been well*

---

---

*organized to date, while continuing to improve themselves given the various changes in work situations during a pandemic like what happened At the moment. Suggestions are also given to the sub-district head of the southern century of Alor Regency, so that the leaders who have nurtured and built the values of work discipline and a work environment that are well ingrained in this scope of work can be maintained and by continuing to provide enthusiasm, motivation for the development of much better employee performance and overall job performance.*

**Keywords:** *work discipline, work environment, work motivation, employee performance*

(\*) Corresponding Author: [Franniksonmoumalai@gmail.com](mailto:Franniksonmoumalai@gmail.com)

**How to Cite:** Moumalai, F., Gorang, A., Peny, T., & Hermayanti, H. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Abad Selatan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(25), 942-956.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.10460928>

---

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peran yang penting dalam kegiatan organisasi. Manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumberdaya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupasehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu sistem yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan subsistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusiannya.

Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan unruk mencapai tujuan dan kelangsungan jalannya organisasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorangdalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (mangkunagara, 2002:22).

Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis (nitisemiti 1991; 199). Dengan kata lain, disiplin merupakan perilaku seseorang yang mucul dan mampu menyesuaikan diri dengan aturan yang telah ditetapkan, disiplin juga memiliki tujuan yang jelas yakni agar apapun pekerjaan yang dilaksanakan dengan tujuan apapun hasil yang akir akan baik dan maksimal. Ada beberapa disiplin yang perlu diperhatikan dalam melakukan suatu tugas dan tanggung jawab adalah tata tertip di lingkungan kerja, masyarakat dan juga kelompok organisasi.

Selain disiplin kerja, lingkunagn kerja juga sangat menentukan kinerja pegawai. Dalam meningkatkan kinerja yang laih baik perlu ditunjang adanya lingkungan kerjayang mendukung. Lingkungan kerja yang meyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi

peningkatan kinerja, karena karyawan merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas-tugasnya.

Dari observasi awal diketahui bahwa masih banyak penilaian negatif terhadap kinerja pegawai khususnya dikantor kecamatan abad selatan diumpai masih adanya pegawai sering datang terlambat masuk kerja, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan dan masih banyak sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan. Hal ini mendorong penulis untuk mengamati tentang Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motifasi Kerja Dikantor Kecamatan Abada Selatan Kabupaten Alor.

Sejauh ini belum ada hasil penelitian pada Dikantor Kecamatan Abad Selatan Kabupaten Alor. tentang kinerja dan beberapa variabel yang terindikasi memberi nilai pada kinerja pegawai. Karena itu Tim Peneliti perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan abad selatan kabupaten alor.

## **LANDASAN TEORI**

Mas'ud dalam Peny (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator tertentu. Variabel kinerja karyawan diukur melalui tujuh indikator, yaitu: kualitas kerja, efisiensi, kemampuan karyawan, ketepatan waktu, pengetahuan karyawan, kreatifitas, dan pelaksanaan tugas sesuai prosedur.

Menurut Rozarie dalam Gorang (2022) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi.

Mangkunegara dalam Peny (2018) mendefinisikan kinerja sebagai "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya ". Kualitas yang dimaksudkan disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Menurut Rivai dan Basri dalam Peny (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan standar hasil kerja, target atau sasaran atau Kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Soedjono dalam peny (2018) menyatakan ada tujuh kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yakni:

1. Kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

5. Kemandirian, dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja, kesepakatan kerja antara pegawai dengan organisasinya.
7. Tangung jawab pegawai terhadap organisasinya.

Menurut Hasibuan dalam Gorang (2022) mengatakan Kedisiplinan diartikan karyawan senantiasa datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan seluruh pekerjaannya dengan baik, mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku.

Hasibuan dalam Gorang (2022) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan, tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.
2. Teladan pimpinan, teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan.
3. Balas jasa, balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan.
4. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat (pengawasan melekat), waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
6. Sanksi hukuman, sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.
7. Ketegasan, ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Menurut Nitisemito dalam Gorang (2022) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tersedia di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Danang Sunyoto dalam Gorang (2022) menyatakan bahwa: "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan seperti keberhasilan, musik, penerangan dan lain-lain".

Menurut Luthans dalam Gorang (2022) Indikatorr lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebisingan, salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.
2. Keamanan, dalam upaya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Keamanan kerja meliputi keamanan fisik, informasi, finansial, computer. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.
3. Penerangan Cahaya, penerangan sangat besar manfaat nya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

4. Suhu udara di ruangan, adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat menjadi salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
5. Fasilitas merupakan sarana untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan yang berupa benda atau uang. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Fasilitas perusahaan yang berbentuk benda diantaranya alat kerja seperti meja, kursi, computer, printer, dan lain sebagainya. Fasilitas yang berbentuk uang diantaranya kesehatan, tunjangan, dan lain sebagainya.
6. Dekorasi di Tempat Kerja, dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorong, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorong atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Menurut Suwanto dalam Peny (2018) memaparkan indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

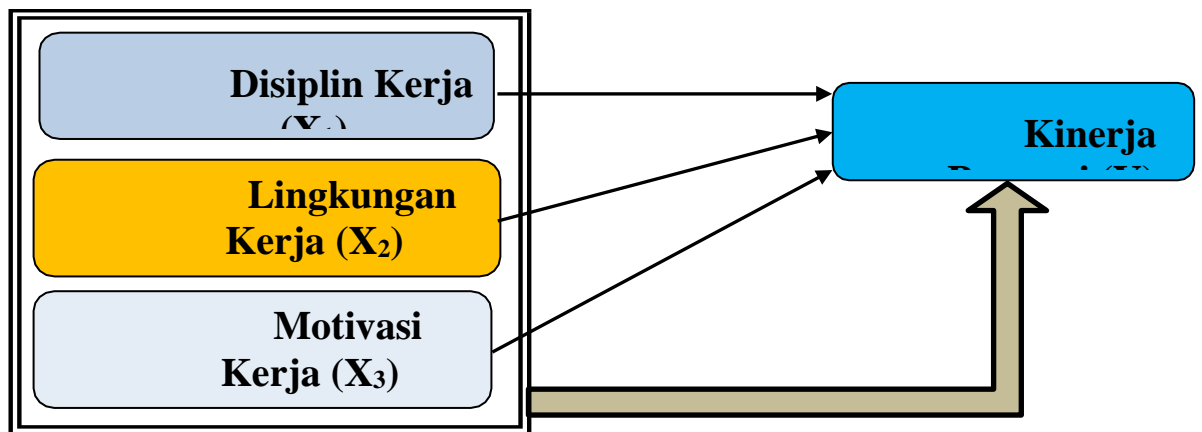
1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial, yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah pegawai pada kantor kecamatan abad selatan Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan Sampel penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua Populasi menjadi sampel penelitian ( $N = n$ ) yaitu semua pegawai pada kantor kecamatan abad selatan Kabupaten Alor dengan jumlah 21 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung, wawancara tidak berstruktur, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan terdiri atas analisis deskriptif jawaban responden, analisis uji kuesioner, dan analisis uji asumsi klasik. Analisis lanjutan terdiri atas analisis regresi linear berganda dan analisis uji t dan uji F.

Hipotesis penelitian adalah: (1) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada pada kantor kecamatan abad selatan Kabupaten Alor. (2) lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pada kantor kecamatan abad selatan Kabupaten Alor. (3) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada kantor kecamatan abad selatan Kabupaten Alor. (4) Disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada pada kantor kecamatan abad selatan Kabupaten Alor. Kerangka dasar penelitian dapat di lihat pada gambar berikut ini.



Keterangan:

: Pengaruh secara parsial

: Pengaruh secara simultan

Gambar 1.

Kerangka Berpikir Penelitian

1. Hasil Uji Kuesioner/Instrumen

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1.1. Hasil Uji Validitas Variabel

1.1.1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Pernyataan	Pearson Correlation	Batas Validitas	Keterangan
P1	0.632**	0,3	Valid
P2	0.620**	0,3	Valid
P3	0.636**	0,3	Valid
P4	0.675**	0,3	Valid

P5	0.636**	0,3	Valid
P6	0.690**	0,3	Valid
P7	0.677**	0,3	Valid
P8	0.687**	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Disiplin Kerja bagi Kinerja Pegawai kecamatan abad selatan kabupaten alor.

#### 1.1.2. Hasil Uji Validitas Variabel lingkungan kerja(X2)

Hasil uji validitas variabel Kepemimpinan Demokratis (X2) dapat dilihat pada tabel ini.

Tabel 2.

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Demokratis (X2)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0.700**	0.3	Valid
P2	0.650**	0.3	Valid
P3	0.640**	0.3	Valid
P4	0.634**	0.3	Valid
P5	0.602**	0.3	Valid
P6	0.639**	0.3	Valid
P7	0.626**	0.3	Valid
P8	0.615**	0.30	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel lingkungan seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel lingkungan kerja bagi Kinerja Pegawai kantor kecamatan abad selatan Kabupaten Alor.

#### 1.1.3. Hasil Uji Validitas Variabel motivasi kerja (X3)

Hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X3) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.

Hasil Uji Validitas Variabel motivasi kerja (X3)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0.685**	0.3	Valid
P2	0.681**	0.3	Valid
P3	0.620**	0.3	Valid
P4	0.660**	0.3	Valid
P5	0.690**	0.3	Valid
P6	0.659**	0.3	Valid
P7	0.657**	0.3	Valid

P8	0.630**	0.3	Valid
----	---------	-----	-------

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel motivasi kerja bagi Kinerja Pegawai kecamatan abad selatan Kabupaten Alor.

#### 1.1.4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4  
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0.629**	0.3	Valid
P2	0.602**	0.3	Valid
P3	0.638**	0.3	Valid
P4	0.644**	0.3	Valid
P5	0.619**	0.3	Valid
P6	0.713**	0.3	Valid
P7	0.659**	0.3	Valid
P8	0.695**	0.3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja pegawai seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan padakoesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel kinerja Pegawai kecamatan abad selatan Kabupaten Alor

#### 1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tes reliabilitas untuk skala likert paling sering menggunakan analisis item tertentu dikolerasikan dengan skor totalnya titik. Untuk *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0,6 dinyatakan gugur atau tidak reliabel. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas pada empat variabel penelitian.

Tabel 5.  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,862	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,820	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,851	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,845	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6. Dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan ini yaitu semua variabel memiliki nilai reliabel, dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik.

## 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

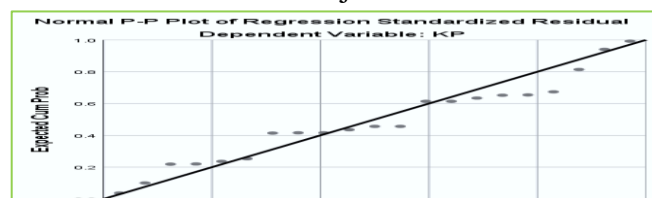
Tujuan dilakukan uji asumsi klasik adalah untuk mendapatkan model regresi tidak biasa sesuai dengan kaidah uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji linearitas.

### 2.1. Hasil Uji Normalitas

Menurut geosili dalam gorang (2023) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini secara statistik menggunakan normal P-P plot. Prinsip normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika menyebar jauh garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar  
Hasil Uji Normalitas



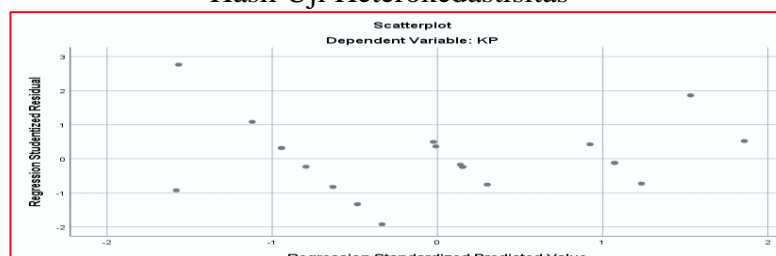
Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan gambar diatas titik-titik mendekati dan mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi Asumsi Normalitas.

### 2.2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Cara memperediksi ada tidaknya heterokedisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut. Dasar pengambilan keputusan adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedasititas, sedangkan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedasititas. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar  
Hasil Uji Heterokedastisitas



*Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2023*

Berdasarkan gambar diatas titik-titik mendekati menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehinga disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas.

### 2.3. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikoliaritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang kuat antar variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian yang baik apabila tidak terjadi multikolinearitas. Nilai uji multikolinearitas dilihat dari nilai toleranceatau nilai VIF. Data penelitian yang baik adalah jika tidak terjadi multikolinearitas dengan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1.

Tabel 6  
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	.228	4.384
Lingkungan Kerja	.252	3.973
Motivasi Kerja	.610	1.639

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel dapat dilihat dari hasil uji multikolinearitas pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja memperoleh nilai tolerance diatas nilai batas yaitu 0,1. Demikian juga variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja memperoleh nilai VIF dibawah nilai batas yaitu 10. Hasil ini menyimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### 2.4. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan linear dengan variabel bebas.

Tabel 7.  
Hasil Uji Linearitas

Combined (Deviation from Linearity)	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja*Disiplin Kerja	0,274	1	0,322	1,666	0,274
Kinerja*Lingkungan kerja	0,028	1	0,632	1,3557	0,028
Kinerja*motivasi kerja	0,355	1	0,647	1,320	0,355

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2022

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai deviation from linearity dari tiap perkalian antara variabel kinerja dengan variabel disiplin kerja lingkungan kerja dan motivasi kerja mendapatkan nilai signifikansi dari uji F dengan nilai diatas dari nilai alfa ( 0,05 ) atau 5%. Dengan demikian maka variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang linear dengan kinerja pegawai.

3. Hasil Analisis Lanjutan

3.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel Disiplin Kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja Terhadap Variabel Terikat Yaitu Kinerja Pegawai kecamatan abad selatan Kabupaten Alor.

Tabel 8  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.990	2.386		.834	.416
	Disiplin Kerja	.499	.126	.524	3.956	.001
	Lingkungan Kerja	.328	.120	.345	2.730	.014
	Motivasi Kerja	.156	.069	.184	2.270	.037

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2022

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.990 + 0,524X_1 + 0,345X_2 + 0,184X_3$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut diatas maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 1.990 Artinya jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah nol (0) atau konstan maka nilai variabel terikat yakni kinerja pegawai akan bertambah sebesar 1.990
2. Nilai Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1), sebesar 0,524 artinya jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan, maka nilai kinerja pegawai meningkat sebesar 52 % dengan ketentuan nilai variabel lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah konstan atau nol
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2), sebesar 0,345 artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka nilai kinerja pegawai meningkat sebesar 34 % dengan ketentuan nilai variabel lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah konstan atau nol.

4. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X3), sebesar 0,184 artinya jika variabel motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan, maka nilai kinerja pegawai meningkat sebesar 18 % dengan ketentuan nilai variabel lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah konstan atau nol.

### 3.2. Pengujian Hipotesis

#### 3.2.1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga, yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji t (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi uji t < nilai alfa, maka menerima hipotesis.
- Jika nilai signifikansi uji t  $\geq$  nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 9  
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.990	2.386		.834	.416
	DK	.499	.126	.524	3.956	.001
	LK	.328	.120	.345	2.730	.014
	MK	.156	.069	.184	2.270	.037
a. Dependent Variable: KP						

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2023

Berdasarkan Hasil Pengujian Uji t menunjukkan bahwa:

#### 1. Pengujian Hipotesis Pertama (Ha1)

Pengujian ini dimaksud untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Abad Selatan Kabupaten Alor.

Menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel disiplin kerja sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai alfa (0,05) sehingga hasil ini tidak menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Abad Selatan Kabupaten Alor.

#### 2. Pengujian Hipotesis kedua (Ha2)

Pengujian ini dimaksud untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan abad selatan kabupaten Alor.

Menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel lingkungan kerja sebesar 0,1 lebih kecil dari nilai alfa (0,05) sehingga hasil ini menerima hipotesis ketiga yang

menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Abad Selatan Kabupaten Alor

### 3. Pengujian Hipotesis ketiga (Ha<sub>3</sub>)

Pengujian ini dimaksud untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan abad selatan kabupaten Alor.

Menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel motivasi kerja sebesar 0,3 lebih besar dari nilai alfa (0,05) sehingga hasil ini tidak menerima hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Abad Selatan Kabupaten Alor.

#### 3.2.2. Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu: disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai kecamatan abad selatan Kabupaten Alor. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji F (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi uji F < nilai alfa, maka menerima hipotesis.
- Jika nilai signifikansi uji F ≥ nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 10

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regres sion	22.187	3	7.396	77.465	.000 <sup>b</sup>
	Residu al	1.623	17	.095		
	Total	23.810	20			
a. Dependent Variable: KP						
b. Predictors: (Constant), MK, LK, DK						

Sumber: *Hasi Pengolahan Data Penelitian, 2023*

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 25 Hipotesis: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja secara bersama-sama Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Abad Selatan Kabupaten Alor. Data dalam tabel menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F sebesar 0.000 nilai ini lebih kecil dari nilai alpha (0,000 < 0,05). sehingga hasil penelitian ini menerima hipotesis ke empat yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Abad Selatan Kabupaten Alor.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti akan menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama (Ha<sub>1</sub>)  
Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Abad Selatan Kabupaten Alor.
2. Pengujian Hipotesis kedua (Ha<sub>2</sub>)

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Abad Selatan Kabupaten Alor.

3. Pengujian Hipotesis ketiga (Ha3)

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Abad Selatan Kabupaten Alor.

#### DAFTAR PUSTAKA

Firdaus, F., Yufrinalis, M., Fil, S., Putri, R., Supriyanto, S. A. B., Peny, T. L., ... & Ardi Afrizal, S. E. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

Gorang, A. F. (2018). PROGRAM COMMUNITY DEVELOPMENT IN THE VILLAGE ALOR OF DISTRICT ALOR-WEST DISTRICT ALOR EAST NUSA TENGGARA, POSTDETERMINATION OF AREA GARDEN SEA STRAIT PANTAR AS TOURISM DIVING MOST POPULAR IN INDONESIA AT NIGHT GIFT OF CHARM OF INDONESIA YEAR 2017. *e-Journal Universitas Tribuana Kalabahi*, 1(1), 107-107.

Gorang, A. F., Hermayanti, H., Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673-686.

Gorang, A. F., Peny, T. L. L., Tang, S. A., & Hermayanti. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor. Suparyanto Dan Rosad (2015, 8(9), 369–38.

Heriyana, H., & Dan Erlina, N. (2022) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Sanga Desa. *Equen- Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11(04) 193-200.

Hermayanti, H. (2022). Analysis of the Effect of Work Stress, Internal Conflict and Organizational Culture towards Employee Productivity in Budi Artha Cooperatives (KSU) Alor District. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(4), 29924-29939.

Hermayanti, H., & Maro, Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 81-92.

Hermayanti, H., Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 755-766.

Maro, Y., & Hermayanti, H. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 99-110.

Oktavia, K. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantro kecamatan simo kabupaten boyolali*. Diss. Universitas widaya dharma klaten.

Peny, T. (2022). Peran Sistem Informasi, Kompetensi Pegawai, Komitmen Organisasi: Investigasi Kualitas Pengelolaan Barang Milik Negara. *Jesya*

- (*Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*), 5(2), 2127-2142. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.812>
- Peny, T. L. (2018). ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PERTAMINA (PERSERO) TERMINAL BBM TENAU KUPANG. *e-Journal Universitas Tribuana Kalabahi*, 1(1), 13-40.
- Peny, T. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626-640. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7989035>
- Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 792-805.
- Peny, T. L. L., Aring, J. O., & Kafolamau, L. L. (2023). *PERAN KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(1), 710-721.
- Peny, T. L. L., Lestari, S. I. P., Ratnaningtyas, E. M., Yusuf, M., Taufik, M. Z., & Shobri, M. (2022). The Correlation between Leadership Style, Work Motivation and Work Environment with Employee Performance at the Office of the Ministry of Religious Affairs in Alor District-East Nusa Tenggara Province. *INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS DIPLOMACY AND ECONOMY*, 1(5), 234-243.
- Peny, T. L., Gorang, A., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(1), 710-721. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7639373>
- Pratiha, p.s., djaelani, a.k., & abs, M.K (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dikantor Kecamatan Sorono Kabupaten Bayuwangi. *E- JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, (02).
- Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M. ., & Luisa Peny , T. L. . (2023). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2(1), 58–75. <https://doi.org/10.59066/jmae.v2i1.267>
- Sepriani, N., Paleni., Surajiyo, S. Purnomo B.H., & bella B. (2022) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT TUGU MULYO KABUPATEN MUSI RAWAS, 1(1), 546-599