

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Lingkungan Kerja, dan Persepsi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu

Nurintan Asyiah Siregar¹, Hayanuddin Safri², Nur'ainun Gulo³, Suyanti⁴

¹Universitas Labuhanbatu, e-mail: nurintanasyiahsiregar@gmail.com

²Universitas Labuhanbatu, e-mail: hayanuddinhrp@gmail.com

³Universitas Labuhanbatu, e-mail: nurainungulo7@gmail.com

⁴Universitas Labuhanbatu, e-mail : suyanti280418@gmail.com

Histori Naskah

Diserahkan:
15-04-2023

Direvisi:
26-05-2023

Diterima:
29-05-2023

Keywords

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

ABSTRACT

This study aims to determine the Analysis of the work environment, work discipline, work motivation, and employee perceptions of employee performance in the Ministry of Labuhanbatu Regency Office. This research uses quantitative method. Data analysis includes validity test, reliability test, classic assumption test and hypothesis. The results of this study indicate that partially (t-test) and simultaneously all variables have a positive and significant effect on the performance of employees at the Labuhanbatu District Ministry Office. Through testing the coefficient of determination (Adjusted R-square) that work performance can be explained by the work environment, work discipline, work motivation and employee perceptions.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja serta persepsi pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) dan simultan seluruh variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Kabupaten Labuhanbatu. Melalui pengujian koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) bahwa kinerja mampu dijelaskan oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja serta persepsi pegawai.

Kata Kunci

: lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, persepsi pegawai

Corresponding Author

: Nurintan Asyiah Siregar, Universitas Labuhanbatu, Jalan Sisingamangaraja No.126 A KM 3.5 Aek Tapa, Bakaran Batu, Kec. Rantau Sel., Kab. Labuhanbatu, Sumatera Utara 21418, e-mail: nurintanasyiahsiregar@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan sebuah organisasi sangat didukung dan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi itu sendiri. Ini artinya bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang harus dijaga kualitasnya secara efektif dan efisien sehingga dapat mewujudkan kinerja yang berkualitas tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, suatu organisasi atau pun sebuah perusahaan harus mampu menciptakan atmosfer kerja yang dapat mendorong para pegawainya untuk mengembangkan diri, kemampuan, dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja pegawai (Ekhsan, 2019).

Dalam menjalankan menjalankan kinerja, hal yang paling utama adalah bagaimana menjalankan pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Hal ini karena setiap kantor mempunyai tugas dan fungsinya masing-masing untuk melayani masyarakat, jika lingkungan kerja dikantor baik, maka pegawai akan lebih nyaman dalam bekerja untuk melayani masyarakat (Munasip, 2015). Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk organisasi karena akan bermanfaat dalam mengetahui efektifitas kerja organisasi sehingga tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Untuk memperoleh kinerja yang baik perlu memperhatikan lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan persepsi pegawai (Khoerunnisa et al., 2019)

Lingkungan kerja merupakan faktor utama yang harus diperhatikan pada setiap kantor. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila para pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dikutip dari Hanafi dan Zulkifli (2018), bahwa “lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan. Kenyaman tempat kerja merupakan harapan bagi setiap pegawai untuk menjalankan tugas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu pendukung untuk mencapai tujuan yang diharapkan maka dibutuhkan lingkungan kerja yang sesuai seperti ruangan yang nyaman, ruangan kerja yang selalu terjaga kebersihannya serta hubungan yang baik antara pegawai dengan pegawai lainnya” (Hanafi & Zulkifli, 2018).

Berdasarkan pengamatan peneliti pada lingkungan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu, tampak bahwa suasana kerja yang berjalan sejauh ini masih memerlukan banyak pembenahan. Hal itu seperti tata ruangan yg terlihat tidak pada tempatnya yang mengakibatkan sulitnya pegawai untuk mencari data yang diperlukan dan membutuhkan waktu yang cukup lama sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu. Di samping itu juga, terdapat tingkat kebisingan sehingga mengganggu ketenangan dalam bekerja, kemudian mengganggu menimbulkan rasa yang kurang nyaman.

Situasi organisasi juga erat kaitannya dengan aturan yang berlaku di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu sehingga tidak bisa dipisahkan dari kedisiplinan kerja para pegawai. Disiplin kerja merupakan sikap seseorang pegawai yang harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai untuk memenuhi aturan peraturan pada organisasi tertentu. Seorang pemimpin perlu memberikan contoh kepada bawahannya tentang aturan disiplin kerja, sehingga menjadi panutan yang harus dilakukan setiap pegawai. Oleh karena itu, pemimpin harus menggerakkan dan mengarahkan pegawainya karena pemimpin bertanggung jawab dengan kegagalan dan keberhasilan pegawai. Dalam hal ini dapat dilihat dari pegawai yang datang tidak tepat waktu atau telambat, absensi juga masih kurang baik dan juga masih banyak pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Masih ada juga beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai di mana pegawai tersebut kurang termotivasi dengan pekerjaannya sehingga membuat mereka menjadi pribadi yang kurang disiplin (Utami & Waluyo, 2017)

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, desain yang digunakan adalah desain penelitian kausal yaitu penelitian yang melihat hubungan variabel terhadap objek yang sedang diteliti sehingga penelitiannya terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang di pengaruhi) (Yuliantini & Santoso, 2020). Menurut Aruan & Fakhri, 2015, “metode kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada jumlah data yang dikumpulkan, yang sering disebut dengan kuesioner. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif dengan sumber data primer. Teknik pengumpulan data yaitu kuesioner” (Aruan & Fakhri, 2015).

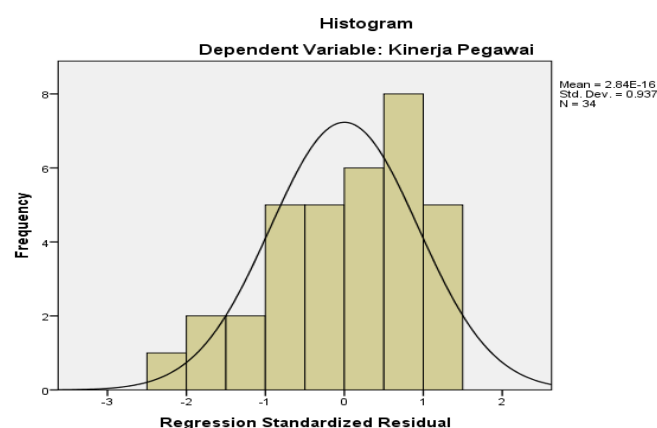
Menurut Aruan & Fakhri, “populasi merupakan seluruh objek penelitian dari semua objek yang akan di teliti. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan riset secara langsung” (Aruan & Fakhri, 2015). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu ini berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu seluruh pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu dijadikan sampel. Adapun alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah model regresi linear berganda dengan persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$ dimana, Y = kinerja pegawai, α = konstantan, $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = koefisien regresi, X_1 = lingkungan kerja, X_2 = disiplin kerja, X_3 = Motivasi kerja, X_4 = persepsi pegawai dan ϵ = dengan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t pada α 5% (0,5).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram dan grafik plot yang membandingkan antara dua absorvasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.



Gambar 1 Histogram

Sumber : Oleh Data SPSS 20 Kantor Kemenag Kabupaten Labuhanbatu (2021)

Pada grafik histogram pada gambar terlihat bahwa variabel prestasi berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak miring ke kiri atau ke kanan dan membentuk pola lonceng. Pengujian Normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas. Adapun hasil pengujian normalitas yang didapat dengan menggunakan program SPSS vesi 2,0 terlihat pada gambar.

2. Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov

Tabel 1 One-Sample Kolmogorov- Smirnov Test

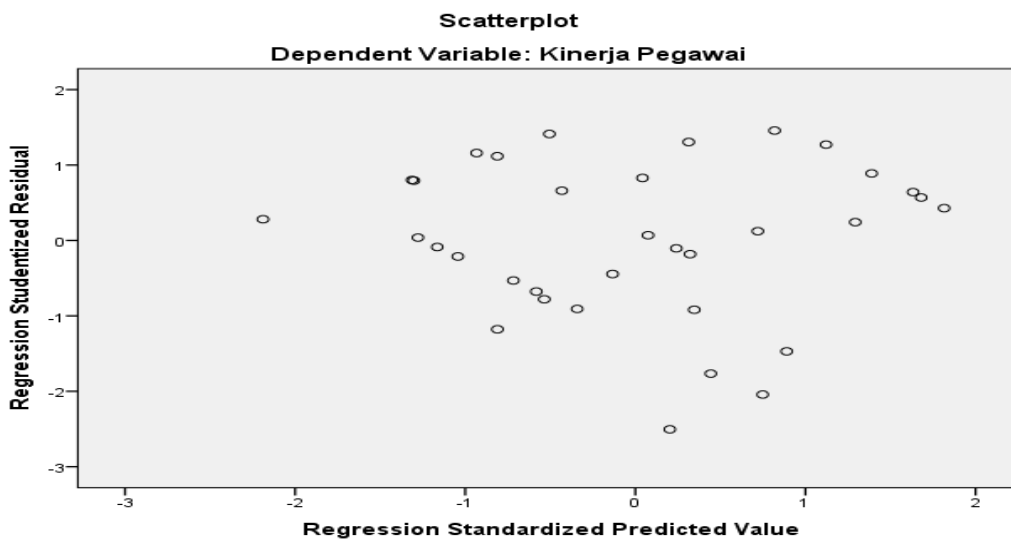
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.37792369
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.071
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.560
Asymp. Sig. (2-tailed)		.912
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction		

Sumber : Oleh Data SPSS 20 Kantor Kemenag Kabupaten Labuhanbatu (2021)

Melalui Tabel terlihat bahwa nilai *Asymp-Sig (2-tailed)* adalah 0,912 dan diatas nilai signifikan (0,5), Dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varian residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 2.5 Scatter Plot

Sumber : Oleh Data SPSS 20 Kantor Kemenag Kabupaten Labuhanbatu (2021)

Gambar di atas telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi Heterokedastisitas” pada tabel regresi.

4. Uji Multikolineritas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Adapun hasil pengujian multikolineritas yang di dapat dengan menggunakan program SPSS versi 26 terlihat pada tabel berikut.

Tabel. 2 Hasil Uji Multikolineritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.729	1.372
	Disiplin Kerja	.799	1.252
	Motivasi Kerja	.989	1.011
	Persepsi Pegawai	.858	1.165

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Oleh Data SPSS 20 Kantor Kemenag Kabupaten Labuhanbatu (2021)

Dari tabel 2 di atas diperlihatkan bahwa ketiga variabel independen yakni variabel lingkungan kerja (X1), variabel disiplin kerja (X2), variabel motivasi kerja (X3), variabel persepsi pegawai variabel memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan, sehingga tidak terjadi multikolineritas dalam variabel independen penelitian ini karena cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor VIF*).

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, adapun hasil regresi linear berganda yang di dapat dengan menggunakan program SPSS versi 20 terlihat pada gambar 3 berikut ini.

Tabel. 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.554	3.508		1.298	.205
	Lingkungan Kerja	.296	.108	.412	2.741	.001
	Disiplin Kerja	.246	.099	.354	2.472	.002
	Motivasi Kerja	.133	.049	.348	2.702	.001
	Persepsi Pegawai	.204	.083	.342	2.471	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Oleh Data SPSS 20 Kantor Kemenag Kabupaten Labuhanbatu (2021)

Berdasarkan hasil olahan data seperti diuraikan pada tabel 4.17 maka dapat dibentuk model prediksi variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan persepsi pegawai terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

Berdasarkan persamaan prediksi di atas, maka dapat diinterpretasikan koefisien regresi dari masing-masing variabel independen sebagai berikut.

$$Y = 4,554 + 0,296X_1 + 0,246X_2 + 0,133X_3 + 0,204X_4$$

1. Konstanta sebesar 4,554 mengandung arti jika tidak pada lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan persepsi pegawai, maka kinerja pegawai adalah sebesar 4,554.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,296, menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,296.
3. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,246, menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,246.
4. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,133, menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,133.
5. Koefisien regresi persepsi pegawai sebesar 0,204, menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor persepsi pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,204.

B. Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Adapun hasil nilai uji parsial yang di dapat dengan menggunakan program SPSS versi 20 terlihat pada gambar 4 berikut.

Tabel : 4 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.554	3.508		1.298	.205
	Lingkungan Kerja	.296	.108	.412	2.741	.001
	Disiplin Kerja	.246	.099	.354	2.472	.002
	Motivasi Kerja	.133	.049	.348	2.702	.001
	Persepsi Pegawai	.204	.083	.342	2.471	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Oleh Data SPSS 20 Kantor Kemenag Kabupaten Labuhanbatu (2021)

1) Uji t Untuk X₁ (Lingkungan Kerja)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS terlihat pada table 4 pengujian terhadap nilai X₁ dapat diartikan sebagai pengujian signifikan tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Rumusan hipotesis H₀ : X₁ = 0, H₀ : X₁ ≠ 0, dengan kriteria pengujian: t_{hitung} > t_{tabel}, H₀ ditolak, sebaliknya t_{hitung} < t_{tabel}, H₀ diterima. Dari hasil analisis di

dapat nilai t_{hitung} sebesar 2,741 sedangkan nilai t digunakan taraf signifikan 5% uji 2 pihak $dk = n - 1 - 5 = 28$ yaitu 1,701. Dengan demikian t_{hitung} sebesar 2,741 $>$ t_{tabel} 1,701 dengan nilai probabilitas t yakni sig 0,001 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,001 $<$ 0,05. Dari hasil tersebut keputusannya yang dapat diambil yaitu menolak H_0 dan menerima H_a , maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya jika lingkungan kerja naik maka kinerja pegawai naik.

2) Uji t Untuk X_2 (Disiplin Kerja)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS terlihat pada tabel 4 pengujian terhadap nilai X_2 dapat diartikan sebagai pengujian signifikan tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Rumusan hipotesis $H_0 : X_2 = 0$, $H_0 : X_2 \neq 0$, dengan kriteria pengujian: $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak, sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima. Dari hasil analisis di dapat nilai t_{hitung} sebesar 2,472 sedangkan nilai t_{tabel} digunakan taraf signifikan 5% uji 2 pihak $dk = n - 1 - 5 = 28$ yaitu 1,701. Dengan demikian t_{hitung} sebesar 2,472 $>$ t_{tabel} 1,701 dengan nilai probabilitas t yakni sig 0,002 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,002 $<$ 0,05. Dari hasil tersebut keputusannya yang dapat diambil yaitu menolak H_0 dan menerima H_a , maka disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya jika disiplin kerja naik maka kinerja pegawai naik.

3) Uji t Untuk X_3 (Motivasi Kerja)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS terlihat pada table 4 pengujian terhadap nilai X_1 dapat diartikan sebagai pengujian signifikan tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Rumusan hipotesis $H_0 : X_3 = 0$, $H_0 : X_3 \neq 0$, dengan kriteria pengujian: $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak, sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima. Dari hasil analisis di dapat nilai t_{hitung} sebesar 2,702 sedangkan nilai t digunakan taraf signifikan 5% uji 2 pihak $dk = n - 1 - 5 = 28$ yaitu 1,701. Dengan demikian t_{hitung} sebesar 2,702 $>$ t_{tabel} 1,701 dengan nilai probabilitas t yakni sig 0,003 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,001 $<$ 0,05. Dari hasil tersebut keputusannya yang dapat diambil yaitu menolak H_0 dan menerima H_a , maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya jika motivasi kerja naik maka kinerja pegawai naik.

4) Uji t Untuk X_3 (Persepsi Pegawai)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS terlihat pada table 4 pengujian terhadap nilai X_1 dapat diartikan sebagai pengujian signifikan tidaknya pengaruh persepsi pegawai terhadap kinerja pegawai. Rumusan hipotesis $H_0 : X_3 = 0$, $H_0 : X_3 \neq 0$, dengan kriteria pengujian: $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak, sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima. Dari hasil analisis di dapat nilai t_{hitung} sebesar 2,471 sedangkan nilai t digunakan taraf signifikan 5% uji 2 pihak $dk = n - 1 - 5 = 28$ yaitu 1,701. Dengan demikian t_{hitung} sebesar 2,471 $>$ t_{tabel} 1,701 dengan nilai probabilitas t yakni sig 0,002 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,001 $<$ 0,05. Dari hasil tersebut keputusannya yang dapat diambil yaitu menolak H_0 dan menerima H_a , maka persepsi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya jika persepsi pegawai naik maka kinerja pegawai naik.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara bersama-sama atau secara serempak (simultan) berpengaruh terhadap variabel (Y), hasil uji F sebagai berikut :

Tabel. 5 Hasil Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.903	4	17.226	7.973	.000 ^b
	Residual	62.656	29	2.161		
	Total	131.559	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Persepsi Pegawai, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Oleh Data SPSS 20 Kantor Kemenag Kabupaten Labuhanbatu (2021)

Diperoleh dengan hitungan Df diperoleh perhitungan $(n-k) = (34-5) = 29$ dengan $\alpha = 5\%$ jadi nilai $F_{tabel} = 2,70$ nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 7.973 > 2,70$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja motivasi kerja dan persepsi pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu. Maka dengan demikian hipotesis diterima.

C. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja motivasi kerja dan persepsi pegawai terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maka akan dilakukan pengujian terhadap persamaan garis regresi tersebut melalui hipotesis penelitian. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja motivasi kerja dan persepsi pegawai terhadap kinerja pegawai secara simultan ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) dari analisis regresi. Koefisien determinasi (R^2) ini menunjukkan proposi atau presentase variasi total variabel independen (Y) yang dijelaskan oleh variabel independen X_1, X_2, X_3, X_4 secara bersama-sama. Hasil estimasi dengan menggunakan SPSS versi 20 di dapat hasil sebagai berikut :

Tabel.6 Uji Determinasi Variabel (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.458	1.470

a. Predictors: (Constant), Persepsi Pegawai, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Oleh Data SPSS 20 Kantor Kemenag Kabupaten Labuhanbatu (2021)

Berdasarkan tabel diatas nilai R sebesar 0,724 sama dengan 72,4 % yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai cukup erat.

D. Pembahasan

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu.

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (Uji t) diketahui bahwa Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($2,741 > 1,701$), pada taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjamin kinerja pegawai dengan baik.

Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik di dalam suatu instansi maka dapat menghasilkan kinerja yang lebih maksimal.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Almustofa, 2014; Hanafi & Zulkifli, 2018; Primananda, 2014)

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu.

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (Uji t) diketahui bahwa Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($2,472 > 1,701$), pada taraf signifikan $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja menjamin kinerja pegawai dengan baik.

Disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Disisi lain, organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektifitas organisasi akan menjadi sangat terbatas. Dengan adanya disiplin kerja yang baik di dalam suatu instansi maka dapat menghasilkan kinerja yang lebih maksimal.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Sutrisno et al., 2016; Dariansyah, 2018; Santoso, 2018).

3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu.

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (Uji t) diketahui bahwa Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($2,702 > 1,701$), pada taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjamin kinerja pegawai dengan baik.

Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatankegiatan tertentu guna untuk mencapai tujuan. Dengan adanya motivasi kerja yang baik di dalam suatu instansi maka dapat menghasilkan kinerja yang lebih maksimal.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, 2015; Almustofa, 2014; Rahman & Solikhah, 2016).

4) Pengaruh Persepsi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu.

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (Uji t) diketahui bahwa Persepsi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($2,471 > 1,701$), pada taraf signifikan $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai menjamin kinerja pegawai dengan baik.

Persepsi itu merupakan pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diinderakan sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan respon yang

“*integrated*” dalam diri individu. Dengan adanya motivasi kerja yang baik di dalam suatu instansi maka dapat menghasilkan kinerja yang lebih maksimal.

Penelitian ini didukung oleh (Nurmeillia et al., 2020), (Umam, 2021) dan (Andriani, 2013)

5) Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja motivasi kerja dan persepsi pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu.

Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (Uji F) diketahui lingkungan kerja, disiplin kerja motivasi kerja dan persepsi pegawai terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kabupaten labuhanbatu, dimana $F_{hitung} (7,973) > F_{tabel} (2,71)$ pada taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Peranan kinerja sangat penting dalam mencapai suatu tujuan, terutama tujuan organisasi.

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh para pegawai untuk membantu organisasi atau perusahaan dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Sejalan dengan (Juhana & Haryati, 2013; Nur Baiti & Kustiyah, 2020; Umam, 2021)

PENUTUP

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya lingkungan kerja yang baik di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu dapat menghasilkan kinerja yang lebih maksimal. Selain itu dengan menerapkan disiplin yang baik dengan memberikan teguran kepada pegawai yang kurang tertib akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kantor agama di Kabupaten Labuhanbatu. Serta adanya pemberian motivasi dan semangat yang tinggi dari pimpinan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai di Kantor Agama Kabupaten Labuhanbatu meningkat.

Setelah melihat kesimpulan dari hasil penelitian, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Perlu peningkatan lingkungan kerja kepada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu, agar pegawai mendapatkan lingkungan kerja yang berkualitas sehingga Kinerja Pegawai semakin bertambah.
- 2) Perlu dilakukan suatu Disiplin Kerja yang saling berkesinambungan kepada pegawai-pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu sesuai dengan keahlian pekerjaan yang dimiliki.
- 3) Perlu adanya Motivasi Kerja yang baik pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu agar dapat memenuhi hasil yang maksimal.
- 4) Perlu adanya persepsi pegawai yang baik pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu agar dapat memenuhi hasil yang maksimal.
- 5) Perlu adanya pengembangan sistem dalam suatu instansi adakalanya meningkatkan pengembangan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja dan Persepsi Pegawai untuk menunjang Kinerja Pegawai yang meningkat.
- 6) Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam pada bidang yang sama agar menambah faktor lain seperti Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Persepsi Pegawai, dan lain sebagainya yang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi kepada instansi

DAFTAR PUSTAKA

- A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Almustofa, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai(Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta). *Fakultas Ekonomika Dan BISNIS Universitas Diponegoro. Semarang*, 13(1).
- Andriani, N. (2013). *Persepsi Kesesuaian Kompensasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember*. Universitas Jember.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Dariansyah, D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kramat Jati. *Sosio E-Kons*, 10(2), 150. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v10i2.2671>
- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *December*. <https://doi.org/10.33558/optimal.v13i1.1734>
- Hanafi, A., & Zulkifli. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 7(2), 406–422.
- Juhana, D., & Haryati. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 7(2), 84–94.
- Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & Suranta. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Investasi*, 5(2), 42–61. <https://doi.org/10.31943/investasi.v5i2.28>
- Munasip, H. T. A. (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja*. 2634(1), 187–200.
- Nur Baiti, K., & Kustiyah, E. (2020). *Produktivitas kerja karyawan ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta* (Vol. 04, Issue 01).
- Nurmeillia, R. I., Murtini, W., & Ninghardjanti, P. (2020). Pengaruh Persepsi Pegawai Tentang Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 4(3), 1–12.
- Primananda, N. (2014). *Pengaruh disiplin kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai* [Skripsi]. Universitas Diponegoro.
- Rahman, T., & Solikhah, S. (2016). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(2), 23. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v7i2.23-49>
- Ramadhan, K. A. (2018). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Finnet Indonesia)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Santoso, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. *Jurnal KREATIF*, 6(1), 1–13.

- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.
- Umam, K. (2021). *Pengaruh Persepsi Pegawai Tentang Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Di Kantor Kementerian Agama Kab. Kendal*.
- Utami, A., & Waluyo, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Lohjinawe. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 465–473.
- Wardana, D. (2015). Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. *E-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*, 1(2), 2442–4315.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13.