

BAB V

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Lokasi Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bappeda Kabupaten Gresik. Secara astronomis, Kabupaten Gresik terletak antara 112°-113° Bujur Timur dan 7°-8° Lintang Selatan. Secara administratif, wilayah Kabupaten Gresik terdiri dari 18 kecamatan, 330 desa, dan 26 kelurahan. Kabupaten Gresik didominasi oleh wilayah dataran rendah dengan ketinggian berkisar antara 2–12 meter di atas permukaan laut (mdpl), kecuali Kecamatan Panceng yang memiliki ketinggian mencapai sekitar 25 mdpl. Sebagian besar wilayah Kabupaten Gresik merupakan kawasan pesisir, seperti yang terdapat di Kecamatan Kebomas, Manyar, Bungah, Ujungpangkah, serta sebagian wilayah Kecamatan Gresik. Selain itu, terdapat dua kecamatan yang berada di wilayah kepulauan, tepatnya di Pulau Bawean, yaitu Kecamatan Sangkapura dan Kecamatan Tambak (Bappeda Jatim, 2013).

Bappeda Kabupaten Gresik adalah lembaga atau instansi teknis daerah yang bertugas menyusun, mengendalikan, melaksanakan, monitoring, dan melakukan evaluasi perencanaan pembangunan daerah. Bappeda Gresik juga melakukan penelitian dan pengembangan terkait pembangunan daerah di Kabupaten Gresik. Bappeda Gresik memiliki peran penting dalam merumuskan kebijakan pembangunan daerah yang berkelanjutan dan berdaya saing.

Terdapat kegiatan Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) yang dilaksanakan oleh Bappeda Kabupaten Gresik yang merupakan suatu forum antar pemangku kepentingan dalam rangka menyusun rencana pembangunan

daerah. Bappeda Kabupaten Gresik juga memiliki beberapa hasil penelitian dan kajian perencanaan pada setiap tahunnya, seperti pada tahun 2022 yang terdapat 8 (delapan) hasil penelitian dan kajian perencanaan.

5.1.2 Visi dan Misi

A. Visi

Visi adalah arah pandangan yang menyangkut kemana instansi tersebut dapat diarahkan agar dapat berkarya secara konsisten, inovatif, dan produktif. Visi merupakan gambaran tentang bagaimana keadaan di masa yang akan datang yang mencakup cita-cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh instansi tersebut. Dengan demikian, visi Bappeda Kabupaten Gresik, yaitu:

“Mewujudkan Gresik Baru Mandiri, Sejahtera, Berdayasaing dan berkemajuan berlandaskan Akhlakul Karimah”

Maksud dari visi tersebut adalah melaksanakan penyusunan, pengendalian, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi perencanaan pembangunan daerah, serta melakukan penyelenggaraan penelitian dan pengembangan.

B. Misi

Misi adalah bagaimana visi dapat tercapai. Misi merupakan pernyataan yang lebih operasional yang berisi tindakan-tindakan yang konkret dan dilakukan untuk mewujudkan suatu visi. Misi dari Bappeda Kabupaten Gresik, yaitu:

- 1) Menciptakan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel serta mewujudkan kepemimpinan yang inovatif dan kolaboratif

- 2) Membangun infrastruktur yang berdaya saing memakmurkan desa dan menata kota
- 3) Mewujudkan kemandirian ekonomi yang seimbang antar sektor dan antar wilayah
- 4) Membangun insan Gresik yang unggul yang cerdas, mandiri, sehat dan ber-akhlakul karimah
- 5) Meningkatkan kesejahteraan sosial dengan menciptakan lapangan kerja, dan menjamin pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat Gresik

5.1.3 Tugas dan Fungsi

Bappeda Kabupaten Gresik memiliki tugas dan fungsi masing-masing sebagai instansi atau lembaga pemerintah daerah. Berikut merupakan pembagian tugas dan fungsi dari Bappeda Kabupaten Gresik.

A. Tugas

Tugas dari Bappeda Kabupaten Gresik adalah memimpin, mengatur, merumuskan, mengendalikan, membina, dan melakukan koordinasi pertanggungjawaban kebijakan teknis urusan perencanaan dan pengembangan daerah, serta melakukan pengkajian dan perumusan RTRW Kabupaten Gresik.

B. Fungsi

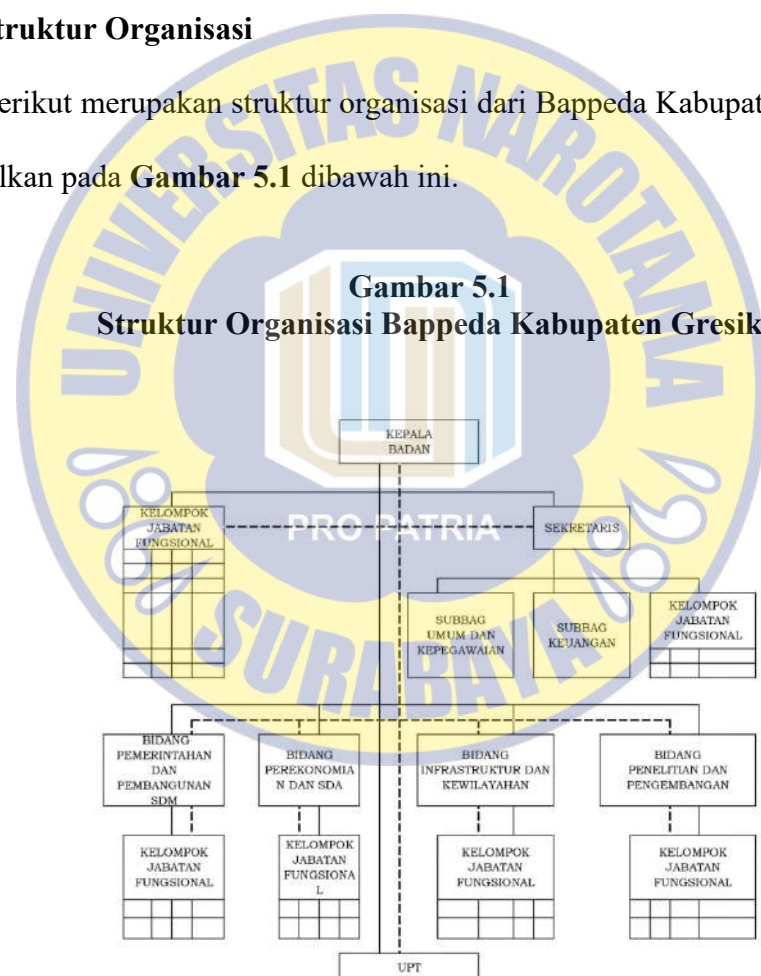
Sebagai instansi pemerintahan, Bappeda Kabupaten Gresik memiliki beberapa fungsi, yaitu:

- 1) Pengkoordinasian penyusunan kebijakan teknis operasional perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan

- 2) Pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan teknis operasional perencanaan pembangunan, penelitian, dan pengembangan
- 3) Pengkoordinasian evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan teknis operasional perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan
- 4) Pengkoordinasian pelaksanaan penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah

5.1.4 Struktur Organisasi

Berikut merupakan struktur organisasi dari Bappeda Kabupaten Gresik yang ditampilkan pada **Gambar 5.1** dibawah ini.



Sumber: Bappeda Kabupaten Gresik, 2025

5.2 Karakteristik Responden Penelitian

Penelitian ini memiliki karakteristik responden yang diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Berikut merupakan klasifikasi responden penelitian ini berdasarkan hasil kuesioner.

5.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Terdapat klasifikasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, yaitu jenis kelamin laki-laki dan perempuan, yang ditampilkan pada Tabel 5.1 dibawah ini.

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	33,33%
2	Perempuan	33	66,67%
	Total	54	100%

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil bahwa sebanyak 21 orang responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 33,33%. Sedangkan, sebanyak 33 orang responden dengan jenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 66,67%.

5.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Terdapat klasifikasi karakteristik responden berdasarkan usia antara <25 tahun, 26-40 tahun, dan >40 tahun. Terdapat tabel klasifikasi berdasarkan usia yang diperoleh dari kuesioner yang ditampilkan pada Tabel 5.2 dibawah ini.

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	<25 tahun	8	14,81
2	26-40	34	62,96
3	>40 tahun	12	22,22
Total		54	100%

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil bahwa responden dengan rentang usia <25 tahun yaitu sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 14,81%, responden dengan rentang usia 26-40 tahun yaitu sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 62,96%, responden dengan rentang usia >40 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 22,22%.

5.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Terdapat klasifikasi karakteristik responden berdasarkan masa kerja dari para pegawai Bappeda Kabupaten Gresik yaitu antara <5 tahun, 5-10 tahun, dan >10 tahun. Terdapat tabel klasifikasi berdasarkan masa kerja yang diperoleh dari kuesioner yang ditampilkan pada Tabel 5.3 dibawah ini.

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	<5 tahun	10	18,52
2	5-10 tahun	18	33,33
3	>10 tahun	26	48,15
Total		54	100%

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil bahwa responden dengan masa kerja <5 tahun yaitu sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 18,52%,

responden dengan masa kerja 5-10 tahun yaitu sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 33,33%, responden dengan masa kerja >10 tahun sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 48,15%.

5.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang telah disebar. Untuk mengukur validitas tersebut, dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor variabel. Untuk mengetahui skor masing-masing item pernyataan tersebut valid atau tidak, ditetapkan dasar kriteria statistik yaitu (1) jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut terbilang valid, (2) jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid. Terdapat hasil lengkap dari hasil uji validitas pada penelitian ini yang ditampilkan pada Tabel 5.4 dibawah ini.

Tabel 5.4
Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Corrected Item-Total Corelation	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)			
P1	0,808	0,273	Valid
P2	0,819	0, 273	Valid
P3	0,809	0, 273	Valid
Motivasi Kerja (X2)			
P1	0,762	0, 273	Valid
P2	0,835	0, 273	Valid
P3	0,780	0, 273	Valid
Lingkungan Kerja (X3)			

P1	0,712	0,273	Valid
P2	0,774	0,273	Valid
P3	0,876	0,273	Valid
P4	0,778	0,273	Valid
P5	0,823	0,273	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
P1	0,682	0,273	Valid
P2	0,781	0,273	Valid
P3	0,736	0,273	Valid
P4	0,821	0,273	Valid
P5	0,714	0,273	Valid

Sumber: Pengolahan Program SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil bahwa *corrected item total correlation* dari masing-masing pernyataan yang diberikan kepada responden penelitian bernilai lebih besar dari r tabel ($R_{hitung} > R_{tabel}$). Nilai r tabel tersebut adalah 0,273. Dengan demikian, seluruh pernyataan dinyatakan valid.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas terhadap seluruh pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini nantinya akan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Variabel dapat dikatakan reliabel ketika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Terdapat hasil lengkap dari uji reliabilitas pada penelitian ini yang ditampilkan pada Tabel 5.5 dibawah ini.

Tabel 5.5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	N of Item	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,740	3	Reliabel

2	Motivasi Kerja (X2)	0,697	3	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,852	5	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,798	5	Reliabel

Sumber: Pengolahan Program SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel mencapai lebih dari 0,60. Nilai *Cronbach Alpha* dari disiplin kerja yaitu sebesar 0,740, motivasi kerja yaitu sebesar 0,697, lingkungan kerja yaitu sebesar 0,852, dan kinerja pegawai yaitu sebesar 0,798. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan yaitu seluruh variabel dapat dinyatakan **reliabel**.

5.3.3 Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik, terdapat beberapa pengujian, yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji normalitas data kolmogorov-smirnov yang merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Tujuan dari uji normalitas ini adalah untuk mengetahui apakah nilai residual dapat terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas ini adalah apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal. Sedangkan, apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Terdapat hasil uji normalitas data pada penelitian ini yang ditampilkan pada tabel 5.6 dibawah ini.

Tabel 5.6
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.49840973
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.076
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas data di atas, diperoleh nilai *Asymp. Sig.* yaitu sebesar 0,200. Nilai signifikansi yang diperoleh yaitu $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan model dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas Data

Uji heteroskedastisitas data bertujuan untuk menguji apakah model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah apabila nilai signifikansinya $>0,05$ maka tidak terjadi permasalahan heteroskedastisitas. Sedangkan, apabila nilai signifikansi $<0,05$ maka terjadi permasalahan heteroskedastisitas. Asumsi yang baik dalam model regresi adalah tidak adanya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Terdapat hasil uji heteroskedastisitas data pada penelitian ini yang ditampilkan pada tabel 5.7 dibawah ini.

Tabel 5.7
Hasil Uji Heteroskedastisitas Data

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.640	.975		-1.682	.099
	DISIPLIN KERJA	.142	.113	.223	1.258	.214
	MOTIVASI KERJA	.025	.082	.051	.301	.765
	LINGKUNGAN KERJA	.065	.056	.258	1.163	.250

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastisitas data di atas, diperoleh nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,214, nilai signifikansi motivasi kerja sebesar 0,765, dan nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,250. Masing-masing nilai signifikansi $> 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi atau hubungan yang kuat antar variabel independen atau variabel bebas. Salah satu cara untuk mengetahui terjadinya multikolinearitas yaitu dengan menggunakan metode *tolerance* atau VIF. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas adalah dengan cara melihat nilai *tolerance* dan VIF tersebut. apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan, apabila nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Model

regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi interkorelasi yang kuat antar variabel independen.

Terdapat hasil uji multikolinearitas data pada penelitian ini yang ditampilkan pada tabel 5.8 dibawah ini.

Tabel 5.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	DISIPLIN	.494	2.023
	MOTIVASI	.543	1.842
	LINGKUNGAN	.316	3.164

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas di atas, diperoleh hasil bahwa semua variabel independen (disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja) memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis selanjutnya.

5.4 Uji Hipotesis

Pada uji hipotesis, terdiri dari 2 (dua) langkah pengujian yaitu uji parsial (Uji t) dan uji simultan (Uji F). Berikut penjelasan dan hasil terkait uji parsial dan uji simultan.

5.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial dilakukan dengan cara uji t-test. Uji statistik t yang pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh dari satu variabel penjelas/independen yang digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial dari

variabel-variabel dalam penelitian ini. Dasar pengambilan keputusan dari uji t ini, yaitu:

1. Jika nilai sig < 0,05 atau nilai t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
2. Jika nilai sig > 0,05 atau nilai t hitung < t tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Variabel yang digunakan dalam uji t ini adalah variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja pegawai (Y). Terdapat hasil dari uji t yang ditampilkan pada Tabel 5.9 dibawah ini.

Tabel 5.9
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.528	1.741		4.325	.000
	DISIPLIN KERJA	.817	.201	.539	4.058	.000
	MOTIVASI KERJA	-.224	.146	-.194	-1.529	.133
	LINGKUNGAN KERJA	.214	.101	.353	2.127	.038

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Setelah dilakukannya uji t, dilakukan interpretasi dari hasil uji t tersebut. Berdasarkan tabel hasil uji parsial (uji t) di atas, berikut merupakan interpretasi hasilnya.

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi dari disiplin kerja yaitu sebesar $0,000 <$

0,05 yang memiliki arti yaitu terdapat pengaruh signifikan secara statistik

2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Diperoleh nilai signifikansinya adalah $0,133 > 0,05$ maka pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diperoleh nilai signifikan sebesar $0,038 < 0,05$ maka terdapat pengaruh secara statistik

5.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F memiliki dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $F \text{ hitung} >$ dari $F \text{ tabel}$, maka terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel Y . Sedangkan, jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $F \text{ hitung} <$ dari $F \text{ tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel Y . Terdapat tabel hasil dari uji F yang ditampilkan pada Tabel 5.10 dibawah ini.

Tabel 5.10
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153.595	3	51.198	21.512	.000 ^b
	Residual	118.997	50	2.380		
	Total	272.593	53			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji simultan atau uji F di atas, diperoleh hasil $F \text{ hitung}$ yaitu sebesar 21,512 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil

dari batas signfikansi yang sebesar 0,05 ($21,512 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa secara simultan, variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, juga terdapat tabel *Model Summary* untuk mengetahui nilai R square atau untuk mengetahui nilai koefisien determinasi pada penelitian ini. Tabel *Model Summary* tersebut ditampilkan pada Tabel 5.11 dibawah ini.

Tabel 5.11
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.563	.537	1.543

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel *model summary* di atas, diperoleh nilai R Square yaitu sebesar 0,563 yang menunjukkan bahwa 56,3% variasi pada variabel kinerja pegawai dan dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

5.4.3 Tahap Interpretasi Hasil

Dalam tahap ini, terdapat penjelasan atau interpretasi dari hasil analisis yang telah dilakukan pada tahap-tahap sebelumnya. Interpretasi dari hasil analisis tersebut yaitu sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil uji F atau uji ANOVA, diperoleh nilai F sebesar 21,512 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Model regresi yang digunakan signifikan secara statistik, sehingga ketiga variabel bebas bersama-sama mampu menjelaskan perubahan pada kinerja pegawai

2. Berdasarkan hasil koefisien determinasi atau R Square, diperoleh nilai R Square sebesar 0,563 yang mengindikasikan bahwa 56,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja. Model regresi pada penelitian ini memiliki kekuatan penjelasan yang cukup baik terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa pengelolaan disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja
3. Berdasarkan uji parsial (Uji t), terdapat interpretasi hasil dari masing-masing variabel yaitu:

a) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel disiplin kerja menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,817 dengan nilai t-hitung sebesar 4,058 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh para pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai. Diperoleh juga nilai koefisien beta standar yaitu sebesar 0,539 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai daripada variabel-variabel lainnya pada penelitian ini.

b) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Diperoleh nilai koefisien regresi dari variabel motivasi kerja yaitu sebesar -0,224 dengan nilai t-hitung sebesar -1,529 dan nilai signifikansi sebesar 0,133 yang lebih besar dari 0,05, serta nilai Beta Standar sebesar -0,194. Dengan demikian, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Arah koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja yang tidak terarah atau tidak tepat sasaran dapat menyebabkan dampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dapat dijelaskan melalui teori Herzberg's Two Factor yang dimana faktor motivasi harus dipenuhi secara tepat agar dapat menghasilkan dorongan terhadap kinerja. Jika motivasi bersifat sementara atau dipaksakan dari luar, maka dampaknya terhadap kinerja dapat menjadi lemah atau kontra-produktif.

c) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Diperoleh nilai koefisien dari variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 0,214 dengan nilai t sebesar 2,127 dan nilai signifikansi sebesar 0,038 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai Beta Standar sebesar 0,353. Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin kondusif lingkungan kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Lingkungan kerja memiliki peran penting meskipun pengaruhnya tidak sebesar disiplin kerja. Selain itu, semakin mendukungnya lingkungan kerja baik dari segi fisik seperti kondisi ruang kerja dan kondisi pencahayaan, segi psikologi seperti hubungan antar pegawai, dan segi

sistemik seperti dukungan manajerial dan prosedur kerja akan berkontribusi nyata terhadap kinerja pegawai.

Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000) yaitu lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas pegawai. Sedangkan, lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan semangat dan fokus dari para pegawai dalam melakukan pekerjaan dan menyelesaikan tugas.

4. Pengaruh secara simultan dan variabel yang paling dominan

Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* dari variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,539 yang dimana angka tersebut paling besar dari angka nilai variabel lainnya. Berikut merupakan tabel yang membuktikan kalau variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, ditampilkan pada Tabel 5.12 dibawah ini.

Tabel 5.12
Hasil Uji Variabel Dominan

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.528	1.741		4.325	.000
	DISIPLIN KERJA	.817	.201	.539	4.058	.000
	MOTIVASI KERJA	-.224	.146	-.194	-1.529	.133
	LINGKUNGAN KERJA	.214	.101	.353	2.127	.038

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Selain itu, ketiga variabel berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan hasil uji F dan nilai koefisien determinasi yang cukup tinggi.

Menurut (Simamora, 2004), disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten dalam suatu organisasi akan membentuk budaya kerja yang produktif dan dapat mendorong pencapaian target kinerja secara optimal. Disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas kerja dan produktivitas pegawai. Disiplin yang tinggi akan mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, konsistensi waktu, dan tanggung jawab atas pekerjaan yang diterima oleh para pegawai (Hasibuan, 2017).

