

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN
SIOMPU BARAT KABUPATEN BUTON SELATAN**

SKRIPSI



ORISFAN PUTRA RETIMOR

105721125018

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2024

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN
SIOMPU BARAT KABUPATEN BUTON SELATAN**

SKRIPSI

Disusun dan Di ajukan Oleh:

ORISFAN PUTRA RETIMOR
105721125018

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR 2024M/1445 H**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Ketika kamu menetapkan pikiran untuk mencapai sesuatu, kamu harus memberi kesempatan kepada dirimu sendiri untuk menyelesaikannya”

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT dan Ridho-nya serta karunia yang takterhingga sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya Bapak ...dan Ibu yang telah senantiasa memberikan doa serta semangat yang tiada hentinya.

Keluarga Besar

Sahabat dan Teman Teman Seperjuanganku

Seluruh Dosen yang telah mendidik dan memberikan ilmunya dengan tulus serta almamater yang kubanggakan



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan
Nama Mahasiswa : Orisfan Putra Retimor
NIM : 105721125018
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar


Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 28 Februari 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

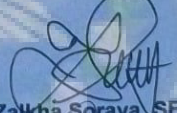
Makassar, 29 Februari 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Andi Jan'an, SE., M. Si
NIDN : 0902111603


Zalkha Soraya, SE. MM
NIDN : 0904058504

Mengetahui,

Ketua program Studi


Dr. H. Andi Jan'an, SE., M.Si
NBM : 651 507


Nasrullah, SE., MM
NBM : 115 1132



**PRORAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Orisfan Putra Retimor, NIM: 105721125018, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0004/SK-Y/61201/091004/2024 M, tanggal 8 Muharram 1444 H/ 27 Maret 2023 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

**Makassar, 18 Sya'ban 1445 H
29 Februari 2024 M**

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC (Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
4. Penguji :
 1. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
 2. Nasrullah, SE., M.M
 3. Alamsjah, S.T., S.E., M.M
 4. Zalkha Soraya, SE., M.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Orisfan Putra Retimor
No. Stambuk/NIM : 105721125018
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 29 Februari 2024

Yang membuat pernyataan,



Orisfan Putra Retimor
NIM: 105721125018

Mengetahui,

Ketua program Studi



Dr. H. Andi Jamyan, SE., M.Si
NBM : 651 507

Nasrullah, SE., MM
NBM : 115 1132



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Orisfan Putra Retimor
Nim : 105721125018
Program Studi : Manajemen SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalimedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 29 Februari 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Orisfan Putra Retimor
NIM: 105721125018

ABSTRAK

Orisfan, 2024. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan*. Skripsi Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Andi Jam'an dan Pembimbing II Zalkha Soraya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan. Sampel ini diambil dari Kantor Camat Siompu Barat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan Cross Sectional. Data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada pegawai berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner, instrumen penelitian yang digunakan adalah metode skala likert dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden.

Hasil penelitian menunjukkan data dengan menggunakan perhitungan statistic melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, untuk menjelaskan deskripsi penelitian yang Realibilitas, Uji T (Parsial). Berdasarkan hasil analisis data dan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi, dan Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

Orisfan, 2024. *The Influence of Work Environment, Discipline and Motivation on Employee Performance at the West Siompu District Office, South Buton Regency. Management Department Thesis. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Supervisor Andi Jam'an and Supervisor II Zalkha Soraya.*

This research aims to determine the influence of the work environment, discipline and motivation on employee performance at the West Siompu District Office, South Buton Regency. This sample was taken from the West Siompu Subdistrict Office. The type of research used in the research is descriptive quantitative with a cross sectional approach. Data obtained from questionnaires distributed to employees relate to the problems studied. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires, the research instrument used was the Likert scale method and the sample in this study was 30 respondents.

The research results show data using statistical calculations through the Statistical Package for the Social Science (SPSS) application. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression, to explain the research description of reliability, T test (partial). Based on the results of data analysis and research results, it shows that the work environment, discipline and motivation have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Environment, Discipline, Motivation and Employee Performance*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Siompu Barat Kabupaten Siompu Barat**”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak **La Zaenu** dan Ibu **Wa Suriati** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah

dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag**, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. **Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si**, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Nasrullah, S.E., M.M**, selaku Ketua Program Studi dan Ibu **Zalkha Soraya, S.E., M.M**, selaku Sekertaris jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu **Sri Andayaningsih, S.E., M.M**, selaku Penasehat Akademik penulis.
4. Bapak **Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si** . selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu **Zalkha Soraya, S.E., M.M**, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Manajemen Angkatan 2018 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini. Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

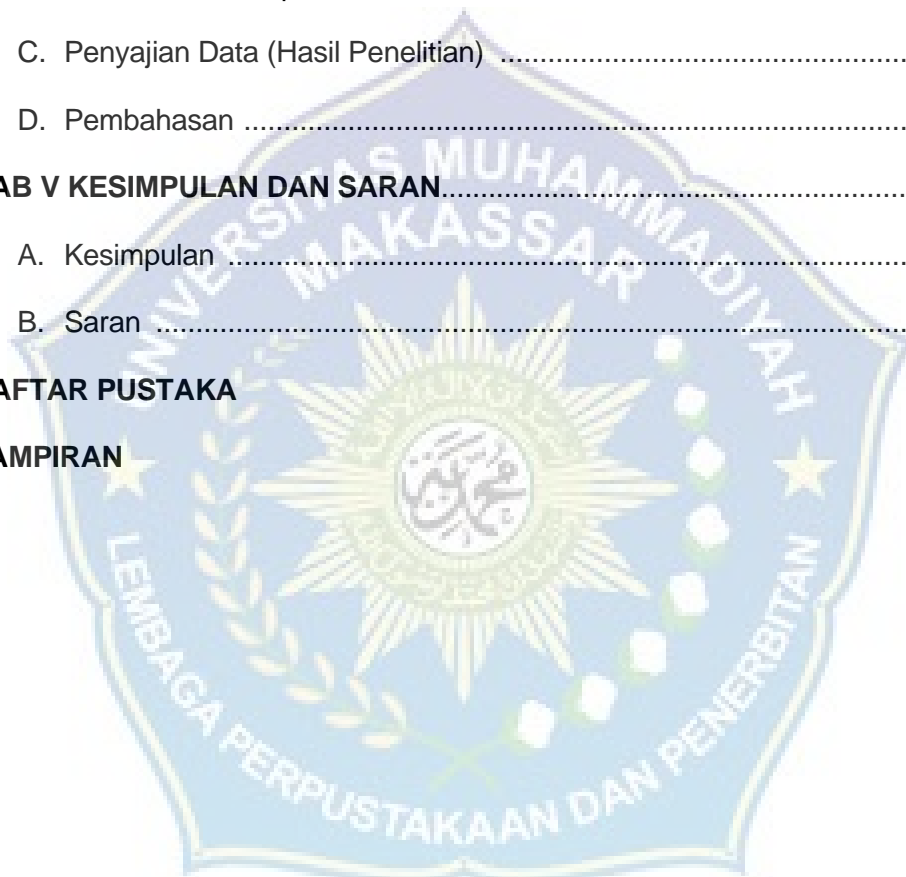
Makassar, Februari 2024

Orisfan Putra Retimor

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Tinjauan Teori	5
1. Kinerja.....	5
2. Lingkungan Kerja.....	7
3. Disiplin Kerja	9
4. Motivasi Kerja.....	13
B. Tinjauan Empiris	18
C. Kerangka Pikir.....	24
D. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	27
C. Jenis dan Sumber Data	27
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	28

E. Populasi dan Sampel	30
F. Teknik Pengumpulan Data.....	31
G. Teknik Analisis Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	36
B. Karakteristik Responden	41
C. Penyajian Data (Hasil Penelitian)	45
D. Pembahasan	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris	19
Tabel 3.1 Definisi Variabel dan Indikator	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Lama Masa Kerja	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	44
Tabel 4.5 Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Lingkungan Kerja	45
Tabel 4.6 Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Disiplin	46
Tabel 4.7 Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Motivasi	46
Tabel 4.8 Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Kinerja Pegawai	47
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin	49
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	51
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	52
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin	52
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi	53
Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	53
Tabel 4.17 Uji Analisis Regresi Sederhana	54
Tabel 4.18 Uji Parsial (Uji t)	55
Tabel 4.19 Uji koefisien Determinasi	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	41



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi atau perusahaan memerlukan, mempergunakan dan mensinergikan berbagai sumber daya dalam mencapai tujuannya. Sumber daya organisasi banyak jenisnya, akan tetapi sumber daya utamanya antara lain adalah sumber daya manusia. Dalam Wirawan (2015 : 2) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Menurut penelitian Diana Khairani Sofyan (2013) Pembangunan dan pengembangan berarti perubahan yang dinamis, suatu akseleratif yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam sesuatu organisasi. Penelitian Cahyani dan Ardana (2013) menyebutkan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Norianggono, Hamid, dan Ruhana (2014) menyebutkan bahwa distribusi cahaya yang cukup, pemilihan warna dinding yang tepat, sirkulasi udara, dan suhu udara yang sesuai dengan ruangan juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak akan ada artinya tanpa dilandasi dengan motivasi yang tinggi dan kemauan yang besar sehingga mendorong dirinya lebih maju dan berkembang sesuai dengan kemampuannya. Indikator utama yang harus dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan tertentu adalah bagaimana menumbuhkan motivasi tersebut, mereka dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya melalui usaha dan kerja keras. Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Tanpa motivasi, orang tidak akan dapat melakukan sesuatu. Motivasi yang timbul dari dalam diri manusia yang disebut dengan intrinsik dan sumber dari luar diri manusia yang disebut ekstrinsik.

Thoha (2014) menyebutkan bahwa faktor untuk mewujudkan kedisiplinan diperlukan hal seperti tingkat absensi. Apakah absensi merupakan tingkat besar kehadiran pegawai dalam menaati aturan jam kerja. Dalam hal ini disiplin kerja dapat dilihat dari kurangnya kesadaran pegawai dalam menaati jam masuk dan jam pulang kerja. Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan seorang dalam melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang telah disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri. Oleh karena itu, keadaan tersebut tentu harus diperhatikan oleh atasan suatu

perusahaan agar produktivitas kinerja pegawai yang baik dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Kantor Kecamatan Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan adalah lembaga pemerintah yang bergerak di bidang jasa dan pelayanan bagi masyarakat dalam rangka mewujudkan visi dan misinya, Kantor Kecamatan Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan memiliki nilai dasar dan keyakinan dasar yang merupakan budaya kerja dan menjadi pijakan, pegangan, pedoman bagi masyarakat, unit kerja manajemen, unit kerja pelayanan atau operasional dan seluruh pegawai dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya. Dalam observasi awal yang saya lakukan di kantor Kecamatan Simpu Barat Kabupaten Buton Selatan terdapat kondisi yang belum maksimal, terlihat dari kondisi lingkungan kerja yang tidak tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, sehingga beberapa pegawai belum maksimal dalam pekerjaan mereka.

“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka rumusan masalah yang dibuat yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Simpu Barat Kabupaten Buton Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik

Bagi peneliti, untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan informasi berupa bahan bacaan atau bahan referensi bagi disiplin ilmu yang relevan
- b. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja sebagaimana mestinya agar dapat meningkatkan tingkat kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Definisi kinerja menurut Sinambela dan Sinambela (2019:11) merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara dalam Hustia (2020:83) kinerja merupakan pelaksanaan tanggung jawab pegawai dengan pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan. Kinerja menurut Andreani dan Petrik dalam Priarso (2018:168) merupakan suatu hasil yang ingin dicapai seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan pada kemampuan dan pengalaman yang dimilikinya. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil baik secara kualitas maupun kuantitas sebagai bentuk prestasi kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan/instansi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan menurut Afandi (2018) sebagai berikut:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan seorang pegawai yang merupakan taraf pengertian yang diberikan kepadanya.

- 3) Tingkat motivasi pekerja, yakni suatu kemauan dari pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.
- 4) Kompetensi, yakni suatu hal terkait kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang dijadikan pedoman dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan.
- 5) Fasilitas kerja, yakni sesuatu yang dapat menunjang dan membantu pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Fasilitas tersebut tentunya disediakan oleh pihak perusahaan/instansi.
- 6) Budaya kerja, yakni suatu kebiasaan yang terdapat di dalam perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.
- 7) Kepemimpinan, yakni sikap memimpin dalam melakukan pengarahan dan pengendalian pegawai.
- 8) Disiplin kerja, yakni sikap menghargai, menghormati, mematuhi dan taat terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan/instansi.

c. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja menurut Simamora dalam Warella, dkk. (2021:20) adalah suatu proses yang dilakukan organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja pegawai yang dapat memperbaiki keputusan personalia, memberikan umpan balik kepada pegawai terhadap kinerja yang dihasilkan, serta memungkinkan organisasi mengetahui seberapa baik pegawai dalam bekerja berdasarkan standar-standar organisasi. Menurut Kasmir dalam Wijaya dan Sari (2020:65) definisi penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk menganalisis dan mengevaluasi kinerja individu yang

diharapkan dapat menciptakan prestasi kerja pegawai secara rutin dan teratur. Selain itu, dalam Wijaya dan Sari (2020:65) Hasibuan menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan penilaian rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan pegawai. Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses memberikan penilaian dan evaluasi terhadap hasil kerja pegawai untuk mengetahui apakah kinerja yang dihasilkan sudah tepat dan sesuai dengan standar yang berlaku atau perlu adanya perbaikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah bagian penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sama saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Berdasarkan penjelasan di

atas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berikut ini paparan dari beberapa ahli tentang lingkungan kerja. Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Hal ini senada dengan (Wursanto, 2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Berdasarkan definisi pendapat para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan kepada karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan. Indikator lingkungan yang sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2014) adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan. Indikator-indikator yang di paparkan diatas merupakan gambaran dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dimana dengan melihat

indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja suatu organisasi. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan. Menurut (Sedarmayanti, 2014) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengakuan dan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian disiplin kerja

Menurut Singodimedjo dalam Hustia (2020:84) menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Sinambela dan Sinambela, 2019:507). Sedangkan Siagian dalam Ichsan, dkk. (2020:189) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati

semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku Sinambela, (2019:507). Menurut Hidayat dan Taufiq dalam Fitriani, dkk. (2018:122) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kondisi tertib individu maupun kelompok dalam organisasi dengan mematuhi dan melaksanakan peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku dengan sadar guna meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Dari beberapa penjelasan di atas mengenai definisi disiplin kerja, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seorang pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

b. Macam-macam disiplin kerja

Mangkunegara dalam Sinambela (2018:336) mengklasifikasikan macam-macam disiplin kerja dalam sebuah organisasi menjadi dua, yaitu:

1) Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk mengendalikan pegawai agar mau mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, peraturan yang diberlakukan oleh organisasi/perusahaan. Adapun tujuan dari disiplin preventif ialah agar pegawai mau bersikap disiplin diri. Dengan menerapkan disiplin preventif, pegawai akan dapat mengelola dirinya terhadap peraturan yang berlaku di organisasi/perusahaan. Disiplin preventif dapat dilihat dari tingkat absensi, ketepatan waktu, dan jam kerja kantor.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan sebuah upaya untuk menggerakkan

pegawai dalam menyelaraskan peraturan dan berusaha agar pegawai tetap mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi/perusahaan. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan organisasi perlu dikenakan sanksi yang sebanding dengan apa yang telah dilakukan sesuai dengan pedoman yang berlaku. Pada disiplin korektif dapat dilihat dari taat dan patuh terhadap peraturan, peringatan, sanksi atau hukuman guna mengupayakan berkurangnya kelalaian. Adapun tujuan diberikannya sanksi antara lain :

- a) Memperbaiki perilaku pegawai yang melanggar
- b) Menegakkan peraturan yang berlaku
- c) Memberikan pelajaran agar pelanggar merasakan efek jera.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2020:86) berikut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai:

- 1) Faktor pendukung disiplin kerja
 - a) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Jika seorang pegawai mendapatkan imbalan yang setimpal dengan beban kerja yang diembannya, maka karyawan tersebut cenderung akan mematuhi peraturan perusahaan yang berlaku.
 - b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Seluruh pegawai akan memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin atas peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, keteladanan pimpinan sangat penting dalam ruang lingkup perusahaan, mengingat pimpinan merupakan

role model di dalam sebuah perusahaan.

c) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai. Pimpinan yang memberikan perhatian kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi. Pimpinan juga akan selalu dihormati dan dihargai oleh bawahannya.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Perlu adanya keberanian seorang pimpinan dalam mengambil tindakan atas pelanggaran yang terjadi di dalam suatu perusahaan. Tindakan yang diambil harus sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat.

e) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Adapun kebiasaan-kebiasaan positif yang dapat mendorong kedisiplinan yaitu saling menghormati, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, dan lain sebagainya.

2) Faktor penghambat disiplin kerja

a) Tidak adanya pengawasan pimpinan. Pegawai akan merasa bebas jika tidak mendapatkan pengawasan dari pimpinan, sehingga pegawai akan cenderung melakukan pekerjaan dengan tidak optimal. Untuk itu, perlu adanya pengawasan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan guna mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai dengan tugas yang diberikan.

b) Tidak adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Apabila pada suatu perusahaan tidak terdapat aturan yang pasti, maka pegawai akan merasa kebingungan terkait peraturan yang berlaku.

Jika terdapat aturan tertulis yang telah disepakati bersama, maka disiplin akan lebih mudah ditegakkan dalam suatu perusahaan. Dengan demikian, pegawai akan mendapat suatu kepastian terkait peraturan dan sanksi yang berlaku jika ada yang melanggar peraturan tersebut.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Disisi lain motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang di arahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Motivasi pada dasarnya merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Didalam diri seseorang terdapat kebutuhan atau keinginan (*want*) terhadap objek diluar seseorang tersebut, kemudian bagaimana seseorang tersebut menghubungkan antara kebutuhan dengan situasi di luar objek tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dimaksud. Oleh sebab itu, motivasi adalah sesuatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran.

Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerja.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai, karena orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

b. Indikator Motivasi Kerja

Teori Douglas Mc Gregor dalam Manullang menjelaskan bahwa ada dua pendekatan atau filsafat manajemen yang mungkin diterapkan dalam perusahaan. Masing-masing pendekatan itu mendasarkan diri pada serangkaian asumsi mengenai sifat manusia yang dinamainya teori X dan teori Y. Asumsi teori X mengenai manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Pada umumnya manusia tidak senang bekerja
- 2) Pada umumnya manusia tidak senang berambisi, tidak ingin tanggung jawab dan lebih suka diarahkan.
- 3) Pada umumnya manusia harus diawasi dengan ketat dan sering harus dipaksa untuk memperoleh tujuan organisasi.

- 4) Motivasi hanya berlaku sampai tingkat *Lower Order Needs*.

Sedangkan asumsi teori Y mengenai manusia adalah :

- 1) Bekerja adalah kodrat manusia, jika kondisi menyenangkan.
- 2) Pengawasan diri sendiri tidak terpisahkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan memberi prestasi pada pekerjaan yang diberi motivasi dengan baik (pada pekerjaan yang dimotiver dengan baik).
- 4) Motivasi tidak saja mengenai *lower needs*, tetapi pula sampai *higher – order – needs*.

Mc Gregor berasumsi bahwa manusia, pada dasarnya tidak senang bekerja dan tidak bertanggung jawab dan harus dipaksa bekerja. Teori Y rancangan modern adalah di dasarkan kepada asumsi bahwa manusia pada dasarnya suka bekerja sama, tekun bekerja dan bertanggung jawab. Teori X dan teori Y melukiskan dua filsafat dasar mengenai sifat manusia. Tingkah laku atau tindakan masing-masing individu pada suatu saat tertentu, biasanya ditentukan oleh kebutuhannya yang mendesak. Oleh karena itu setiap manajer yang ingin memotivasi bawahannya perlu memahami hirarki kebutuhan-kebutuhan manusia.

Maslow mengembangkan teori motivasi berdasar hirarki kebutuhan manusia yang disusun dalam lima kategori menurut prioritas sebagai berikut :

- a) *Physiological Needs* – Kebutuhan badaniah, meliputi sandang, pangan dan pemuasan seksual.
- b) *Safety Needs* – Kebutuhan akan keamanan, meliputi baik

kebutuhan akan keamanan jiwa maupun kebutuhan akan keamanan harta.

- c) *Social Needs* – Kebutuhan sosial, meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, perasaan dihormati, perasaan maju atau berprestasi dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation).
- d) *Esteem Needs* – Kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita.
- e) *Self Actualization Needs* – Kebutuhan akan kepuasan diri yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan.

c. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Kurniasari, 2018) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan

10. Meningkatkan kinerja karyawan
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

d. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Syadam dan Kadarisman dalam (erri & fajrin, 2018)

Menegemukakan bahwa terdapat dua faktor.

1. Karyawan Faktor Intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolokan pegawai di berbagai instansi, munculnya kasus unjuk rasa, pemogokan, dan lain lain.
2. Faktor *ekstern* yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

e. Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) prinsip dalam motivasi kerja terdapat 5 prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Prinsip Partisipasi
Dalam upaya motivasikerja, pegawai perlu di berikan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih muda di motivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang di lakukannya.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan pemimpin.

B. TINJAUAN EMPIRIS

Tinjauan empiris merupakan hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan manajemen sumber daya manusia terhadap kualitas pelayanan. Beberapa studi empiris maupun deskriptif yang menjadi acuan penulisan skripsi ini antara lain :

Tinjauan Empiris *tabel 2.1***Penelitian terdahulu**

No	Nama penelitian dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1.	Rizal Nabawi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Kuantitatif	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang</p>

2.	Restu Pranaka Putra (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, berdasarkan uji statistik t, nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) $3.233 > t$ tabel $1,720$ dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X2) $5,637 > t$ tabel $1,720$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga disimpulkan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa.
3.	Nela Pima, Rahmawanti Bambang Swasto, Arik Prasetya (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)	Kuantitatif	Hasil uji simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

				kinerja karyawan.
4.	Hepiana Patmarina, Nuria Erisna (2018)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh produktivitas kerja perusahaan cv. Laut selatan jaya di bandar lampung	Kuantitatif	disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung, dapat diterima.
5.	Ekti putrima (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Bni Syariah Bengkulu	Kuantitatif	Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Bengkulu dengan nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$.
6.	Ni Made Diah Yudiningsih,	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja	Kuantitatif	menunjukkan ada pengaruh positif dari (1)

	Fridayana Yudiatmaja, Ni Nyoman Yulianthini (2016)	Terhadap Kinerja Pegawai		lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, (3) lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Distanak Kabupaten Buleleng.
7.	Sonia (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Outsourcing Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor	Kuantitatif	disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi.
8.	Chosi Pratama (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujung Batu	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif

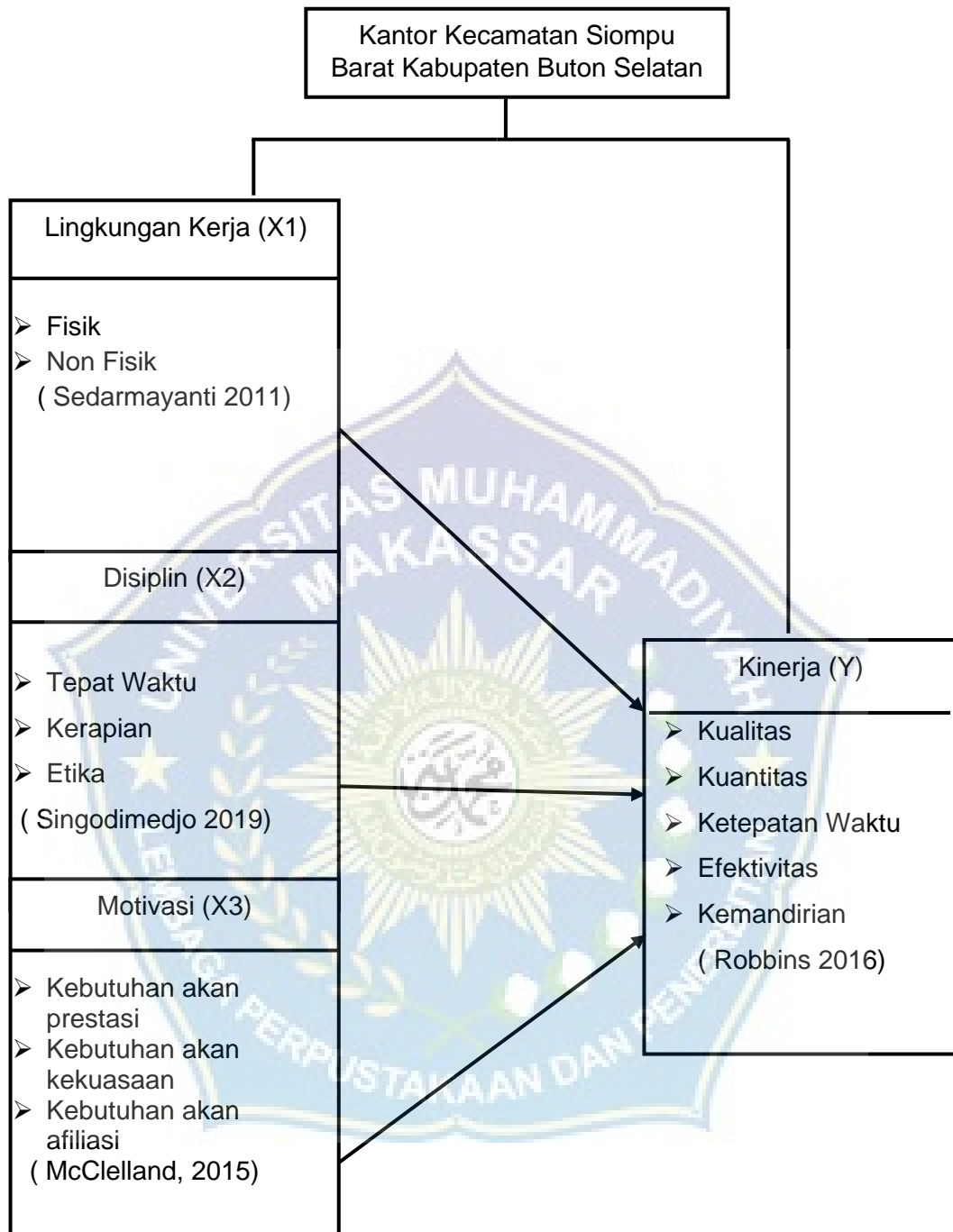
				terhadap kinerja pegawai pada kantor camat ujung batu.
9.	Lusitasari N. Laosoh, Usman Moonti, Sudirman, Melizubaida Mahmud (2022)	Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Una-Una Kabupaten Tojo Una-Una Provinsi Sulawesi Tengah	Kuantitatif	Dari hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan R square sebesar 0,166 yang berarti bahwa sebesar 16,6% variabilitas mengenai kinerja pegawai di Kantor Camat dapat diterangkan oleh disiplin kinerja, sedangkan sisanya sebesar 83,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
10.	Oktavia Kurniawati (2021)	Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Simo Kabupaten Boyolali	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap

				kinerja pegawai, sedangkan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan.
--	--	--	--	---

C. KERANGKA PIKIR

Kerangka pemikiran adalah analisis secara teoritis mengenai hubungan antara variable-variabel yang hendak diteliti. Hubungan tersebut hendaknya dilukiskan dalam alur pikiran peneliti berbentuk diagram. Oleh karena itu pada dasarnya penguraian kerangka pemikiran penulis pada penelitian ini tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan upaya peningkatan kinerja pegawai, adanya peningkatan kinerja pegawai diharapkan dapat meningkatkan mutu pelayanan.

Gambar 2.1



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang hendak dicari solusi pecahan melalui penelitian, yang dirumuskan atas dasar pengetahuan, pengalaman dan logika yang akan diuji kebenarannya melalui

penelitian yang hendak dilakukan, hipotesis tidak harus selalu muncul dalam penelitian, namun harus disesuaikan dengan jenis penelitian, jika penelitian bersifat deskriptif, hipotesis tidak perlu dimuatkan dalam penelitian. Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pegawai didalam lingkungan organisasi.

Jadi adapun hipotesis yang di angkat peneliti atas permasalahan yang diajukan di atas adalah "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan.

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, menurut Yusuf yaitu mendeskripsi secara sistematis, faktual dan akurat terhadap suatu perlakuan pada wilayah tertentu mengenai hubungan sebab-akibat berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang ada, kemudian menduga faktor sebagai penyebab melalui pendekatan kuantitatif. Sedangkan sifat penelitian ini adalah verifikatif yaitu meneliti hubungan, variabel bebas (independent variable) terhadap variabel terikat (dependent variable) yang diteliti. (Nurwahyuddin dan Wahid 2020)

B. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Kecamatan Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan, tepatnya Jl Poros Kalologi Penentuan tempat meneliti tersebut dipilih dengan tujuan agar mencari permasalahan yang ada dalam Kantor Kecamatan Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan. Waktu penelitian ini selama 2 bulan yaitu dari bulan Mei sampai dengan bulan Juni 2023.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka yang kemudian data tersebut diolah untuk mendapatkan suatu informasi dibalik angka-angka tersebut.

2. Sumber Data

Sumber data dibedakan menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder

a. Data Primer yaitu data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer ini langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat yang menjadi informasi dalam menggali data sekaligus sebagai subyek penelitian.

b. Data Sekunder yaitu data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari sumber lain. Seperti, internet , buku , artikel , jurnal , literatur yang berkaitan dengan pembahasan permasalahan yang ada.

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Operasional Variabel

Definisi operasional dimaksud untuk mempermudah operasional kerangka teori yang telah diajukan sebelumnya. Definisi operasional ialah elemen-elemen penelitian yang mengungkapkan bagaimana cara mengukur variabel sehingga dalam pengukuran ini dapat dikenali indikator apa yang menjadi pendukung untuk dianalisis dari variabel-variabel tersebut. Operasional variabel juga merupakan bagaimana menemukan dan mengukur variabel-variabel tersebut di lapangan dengan merumuskan secara singkat dan jelas.

a. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

b. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin Kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu.

c. Motivasi Kerja (X3)

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Disisi lain motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang di arahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

d. Kinerja (Y)

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai. Kinerja pegawai yang meningkatkan akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat tercapai.

2. Pengukuran variabel

Definisi Variabel dan Indikator *tabel 3.1*

No.	Variabel	Indikator
1.	Lingkungan Kerja (X1) (Sedarmayanti 2011)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fisik ➤ Non Fisik
2.	Disiplin (X2) (Singodimedjo 2019)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tepat Waktu ➤ Kerapian ➤ Etika

3.	Motivasi (X3) (McClelland, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kebutuhan akan prestasi ➤ Kebutuhan akan kekuasaan ➤ Kebutuhan akan afiliasi
4.	Kinerja (Y) (Robbins 2016)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kualitas ➤ Kuantitas ➤ Ketepatan Waktu ➤ Efektivitas ➤ Kemandirian

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai kecamatan Siompu Barat yaitu sebanyak 30 orang.

2. Sampel

Menurut (Sugiono 2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Adapun penentuan jumlah sampel menurut (Sugiono 2016) adalah ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Berdasarkan teori di atas sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja pada Kantor Kecamatan Siompu Barat Kabupaten

Buton Selatan yang berjumlah 30 orang

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah sebuah proses penelitian dalam melihat situasi dan kondisi lokasi penelitian. observasi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu mengamati kondisi di Kantor Kecamatan Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan.

2. Dokumentasi

Metode tersebut digunakan untuk mendapatkan data variabel penelitian yang berbentuk catatan, transkrip, buku, surat kabar, prasasti, notulen, rapat, agenda, dan lain sebagainya. Metode ini dipakai untuk mendapat dokumen atau data yang di Kantor Kecamatan Siompu Barat.

3. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

G. Teknik Analisis Data

Berikut ini adalah teknik-teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Analisis Deskriptif

a. Deskriptif Responden

Responden adalah seseorang yang memberikan tanggapan atau jawaban terhadap pertanyaan yang diajukan. Mereka bertugas mengisi angket atau menjadi narasumber (orang yang diwawancarai) dalam sebuah penelitian. Responden dalam penelitian ini merupakan 30 orang pegawai pada Kantor Kecamatan Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan.

b. Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripti variabel penelitian untuk mengetahui jawaban responden terhadap variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja pegawai. Analisis ini menggunakan analisis indeks. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, maka akan didasarkan pada nilai rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Puji dan Rahayu 2017). Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program computer yaitu *SPSS for windows* dan jika suatu alat ukur mempunyai kolerasi yang signifikan antar skor item terhadap skor totalnya maka dikaitkan

skor tersebut adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Ghozali, (2010) reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:95). Dalam penelitian ini, Adapun yang menjadi variabel bebas adalah Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y). Dalam penelitian ini, persamaan analisis regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja

β_2 = Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja

β_3 = Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Motivasi Kerja

e = Standar Error

teknik analisis yang digunakan sesuai model di atas adalah regresi linear berganda dimana nilai dari variabel tak bebas (kinerja) dapat diperoleh dari hasil survey yang diperhitungkan akan menggunakan skala *Likert*.

4. Uji Hipotesis

a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel tak bebas. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$) masing-masing variabel bebas. Jika signifikan lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Variabel yang dominan berpengaruh adalah nilai t hitung yang paling besar dari antara variabel lainnya.

b. Analisis Koefisien Korelasi (Uji-r)

Menurut Sugiyono (2012) teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungannya variabel bila data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama. Untuk Analisis Korelasi peneliti menggunakan *Korelasi Person Product moment* untuk mencari kekuatan hubungan variabel bebas (X) dari variabel terikat (Y), dan data variabel tidak terikat.

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara x dan y analisis ini digunakan untuk melihat kekuatan hubungan dari dua variabel. Kedua variabel tersebut adalah variabel pokok, yaitu variabel terikat dan variabel tidak terikat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Nama dan Latar Belakang Kantor Kecamatan Siompu Barat

Kantor Kecamatan Siompu Barat di resmikan pada tanggal 7 September 2005 yang diresmikan langsung oleh Bupati Buton yaitu IR.H.LM.SAFEEI KAHAR. Sebelum mekarnya Kecamatan Siompu menjadi 2 kecamatan yaitu Kecamatan Siompu Barat dan Kecamatan Siompu Induk kantor kecamatan masih menetap pada satu kantor yaitu bertempat di Siompu Barat. Karena adanya sebuah permasalahan antara siompu barat dan siompu induk mengakibatkan timbulnya klaim dari Siompu Barat untuk tidak menjadi satu kecamatan bersama siompu induk. Dari permasalahan ini sehingga Siompu induk membangun kantor kecamatan itu sendiri.

Kantor kecamatan terletak pada wilayah yang tidak jauh dari perbatasan antara Siompu Barat dan Siompu Induk. Dari sejarah berdirinya ada beberapa program seperti program pemerintahan. Kecamatan Siompu Barat merupakan Kecamatan yang dari pemekaran kecamatan Siompu. Kecamatan Siompu Barat memiliki luas wilayah 12 km. pada saat di mekarkan Kecamatan Siompu barat masih terdiri dari 6 desa kemudian pada tahun 2011 di Kecamatan Siompu Barat terjadi pemekaran desa sehingga menjadi 8 desa. System pengelolaan Kantor Kecamatan pada saat itu cukup baik tetapi memiliki hambatan masalah kekurangan tenaga kerja dari setiap sub bidang dan kepala seksi setiap bagian yang bertugas semua dari luar daerah. Di masa sejarahnya juga pada waktu itu ada yang menjadi hambatan oleh dinas kecamatan salah

satunya pegawai yang bertugas kebanyakan dari luar daerah, kendaraan yang dimiliki hanya 2, jalan menuju kantor belum diaspal, akses fasilitas kurang, dan teknologi belum ada. Melihat keadaan situasi pada saat itu yang bekerja di kantor kecamatan lebih banyak tenaga kerja dari luar sehingga memiliki perbedaan peran serta masing-masing sesuai keahliannya bidang yang dimiliki namun dilihat dari semuanya peran serta dalam kemajuan kantor kecamatan sangat baik sehingga ada kemajuan baik dari segi bangunan, fasilitas kantor, para tenaga kerja yang sekarang semuanya dari siompu bukan lagi dari luar daerah kecuali ketua camat yang saat ini.

2. Visi dan Misi Organisasi

A. Visi

Visi adalah cara pandangan jauh ke depan di mana instansi Pemerintah Kecamatan Siomp Barat harus di bawah agar tetap eksis, antisipatif, inovatif yang merupakan suatu gambaran menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan.

Visi Pemerintah Kecamatan Siompu Barat yaitu:

“Terwujudnya Masyarakat sejahtera, Mandiri, dan Bermartabat”

B. Misi

Adapun Misi dari Kantor Kecamatan Siompu Barat:

“Meningkatkan kualitas penyelenggaraan Pemerintahan yang efektif dan efisien”.

3. Job Description dan Struktur Organisasi

1. Job Description

a) Camat

Camat mempunyai tugas pelaksanaan sebagai

kewenangan pemerintah yang yang dilimpahkan oleh Bupati untuk mengenai sebagian urusan Otonomi Daerah dan memimpin penyelenggaraan tugas umum pemerintah ditingkat kecamatan.

b) Sekretaris Kecamatan

Sekretaris kecamatan mempunyai tugas merumuskan konsep kebijakan, mengkoordinasikan pembinaan, fasilitas, monitoring, evaluasi dan pelaporan meliputi kegiatan perencanaan, keuangan, ketatausahaan, sarana prasarana dan kerumahtanggaan, hukum, kehumasan dan protocol, organisasi dan tata laksana, kepegawaian, pelayanan administrasi, kearsipan dan perpustakaan berdasarkan standar dan ketentuan yang berlaku guna menunjang pelaksanaan tugas kecamatan.

c) Kasubag Umum dan Kepegawaian

Kasubag umum dan kepegawaian menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis, mengkoordinasikan, melaksanakan pembinaan fasilitas, monitoring, evaluasi dan pelaporan tentang ketatausahaan, sarana prasarana dan kerumah tanggaan, hukum, kehumasan, dan protocol organisasi dan tata laksana, kepegawaian, pelayanan administrasi, kearsipan dan perpustakaan di lingkungan kecamatan.

d) Kasubag Perencanaan dan Keuangan

Kasubag perencanaan dan keuangan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis, mengkoordinasikan, melaksanakan pembinaan dan fasilitas monitoring, evaluasi dan pelaporan perencanaan program dan pengelolaan keuangan di lingkungan kecamatan.

e) Kasi Pemerintahan dan Pelayanan Umum

Kasi pemerintahan dan pelayanan umum mempunyai tugas membantu camat dalam melaksanakan sebagian kewenangan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dibidang pemerintahan umum, pemerintahan desa/kelurahan, perencanaan pembangunan, penyiapan konsep evaluasi dan rekomendasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBD), kependudukan dan pencatatan sipil, pertahanan, perhubungan komunikasi dan informatika, statistic, pekerjaan umum, penataan ruangan, energy dan sumber daya mineral di tingkat kecamatan.

f) Kasi Ketentraman dan Ketertiban

Kasi ketentraman dan ketertiban umum mempunyai tugas membantu camat dalam melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah di bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri, ketentraman dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat, serta manajemen pencegahan dan penanggulangan, bencana, serta dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan di bidang ketentraman.

g) Kasi Kesejahteraan Sosial

Kasi kesejahteraan sosial mempunyai tugas membantu camat dalam melaksanakan sebagian kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah di bidang kesejahteraan rakyat, sosial kemasyarakatan, perumahan, persampahan dan kebersihan, koperasi dan usahakecil menengah, ketahanan,

pangan, perikanan, peternakan, pertanian, kehutanan, pariwisata, industry dan perdagangan, kepemudaan dan olahraga ketenagakerjaan, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, keluarga berencana dan keluarga sejahtera, kesejahteraan masyarakat dan desa/kelurahan dan bidang agama ketertiban umum serta penetapan dan penegakan peraturan Perundang Undangan.

h) Kasi Ekonomi dan Pembangunan

Kasi ekonomi dan pembangunan mempunyai tugas membantu camat dalam melaksanakan sebagian kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dibidang pelayanan ekonomi dan pembangunan, pengkoordinasian, pelaksanaan kegiatan, pelayanan sesuai standar pelayanan.

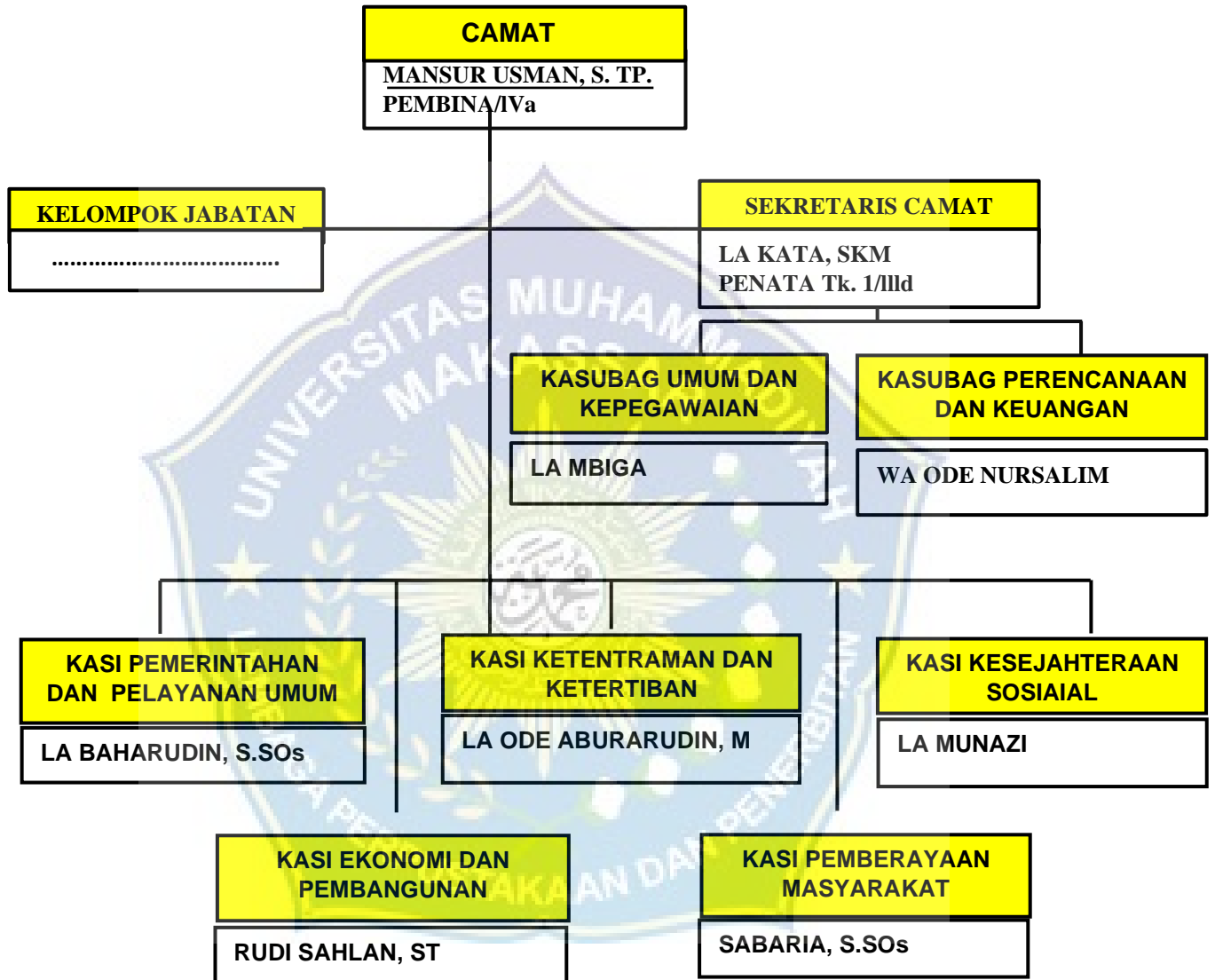
i) Kasi Pemberdayaan Masyarakat

Kasi pemberdayaan masyarakat mempunyai tugas membantu camat dalam melaksanakan sebagian kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah di bidang pendidikan, sosial, kebudayaan, kesehatan, lingkungan hidup, perumahan, persampahan, dan kebersihan, koperasi dan usaha kecil menengah, ketahanan pangan, perikanan, peternakan, pertanian, kehutanan, pariwisata, industry dan perdagangan, kepemudaan dan olahraga, ketenagakerjaan, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, keluarga berencana dan keluarga sejahtera, pemberdayaan masyarakat, dan desa/kelurahan, kearsipan dan perpustakaan, ketransmigrasian

dan bidang agama dan ketertiban umum serta penerapan dan penegakan peraturan Perundang Undangan.

2. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Gambar 4.1



B. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi respondennya adalah Pegawai Kantor Kecamatan yang bekerja di Kantor Kecamatan Siempu Barat Kabupaten Buton Selatan, karakteristik responden pada penelitian memberikan perbedaan tanggapan terhadap masing-masing pegawai yang

ada di suatu organisasi, karena karakteristik dalam setiap pekerjaannya juga berbeda-beda. Oleh karena itu data setiap identitas responden sangat penting untuk diketahui dan dapat dianalisis sesuai dengan peran dan fungsi pegawai yang bersangkutan.

Untuk mengetahui gambaran dalam penulisan memberikan kuesioner pada 30 responden yang menjadi pegawai Kantor Camat semua lembar kuesioner responden selanjutnya dapat dilanjutkan untuk dianalisis melalui data yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan.

1. Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Jenis kelamin responden merupakan komposisi karyawan laki-laki dan perempuan pada Kantor Camat Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentase (persen)
1	Laki-laki	13	43,33%
2	Perempuan	17	56,67%
	Jumlah	30	100%

Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.1 Jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang dengan (43,33%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang dengan (56,67%), menunjukkan bahwa karyawan perempuan lebih banyak dibandingkan karyawan laki-laki.

2. Karakteristik responden lama masa kerja

Selanjutnya untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Lama Masa Kerja

No	Lama masa kerja	Jumlah (orang)	Persen(persen)
1	<1 s/d 5 tahun	16	56%
2	>5 s/d 10 tahun	4	13%
3	>10 tahun	10	34%
	Jumlah	30	100%

Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja terbanyak yaitu < 1-5 tahun dengan jumlah pegawai 17 orang (53%), dan yang paling sedikit adalah < 5-10 tahun sebanyak 4 orang (13%).

3. Karakteristik responden menurut usia

Selanjutnya untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan umur, dapat dilihat pada tabel berikut:

4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Tingkat Usia	Jumlah (orang)	Persen (%)
1	20-30	13	44%
2	31-40	6	20%
3	41-50	4	13%
4	51-60	7	23%
	Jumlah	30	100%

Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.3 umur pegawai yang paling banyak pada usia 20-30 tahun yaitu 13 orang atau (44%), selanjutnya tingkat umur 31-40 tahun sebanyak 6 orang atau (20%). Sedangkan tingkat umur 41-50 tahun yang paling sedikit yaitu 4 orang atau (13%). Menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang tergolong lebih muda (dini), sehingga masih banyak memerlukan motivasi –motivasi dan

arahan dari pimpinan untuk menciptakan produktivitas yang lebih baik serta menguasai pekerjaan yang ditekuninya agar dapat menunjang pencapaian kinerja yang optimal.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa responden pada umumnya memiliki tingkat umur yang masih muda. Tentunya dalam kondisi umur tersebut pegawai masih sangat memerlukan bimbingan serta motivasi dari pimpinannya agar dapat mencapai produktivitas yang lebih optimal.

4. Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan

Hasil distribusi frekuensi menurut masalah tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah (orang)	Persen(%)
1	SMA	6	20%
2	D3	1	3,4%
3	S1	23	76,6%
	Jumlah	30	100%

Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 4.4, menjelaskan bahwa pada umumnya responden dalam penelitian ini adalah mereka yang memiliki tingkat pendidikan formal pada jenjang sarjana tingkat strata satu (S1). Hal ini terlihat dari penyebaran kuesioner seperti ditunjukkan pada tabel di atas, yaitu 23 orang (76,6%), adalah sarjana tingkat strata satu (S1). Diikuti responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 6 orang (20%), dan yang mendapat nilai terkecil adalah pada tingkat pendidikan D3, sebanyak 1 orang (3,4%).

Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai pada kantor kecamatan siompu barat kabupaten buton selatan memiliki

pengetahuan yang luas dilihat dari tingkat pendidikan yang baik guna meningkatkan produktivitas dan pencapaiannya dalam bekerja.

C. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Deskripsi Variabel Penelitian

a) Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Lingkungan Kerja

Tabel 4.5

NO.	VARIABEL X1	ALTERNATIF JAWABAN										TOTAL	MEAN
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	X1.1	14	47,0	16	53,0	-	-	-	-	-	-	134	4,47
2	X1.2	14	47,0	16	53,0	-	-	-	-	-	-	134	4,47
3	X1.3	9	30,0	15	50,0	6	20,0	-	-	-	-	123	4,1
4	X1.4	14	47,0	13	43,0	3	10,0	-	-	-	-	131	4,37
5	X1.5	6	20,0	23	77,0	1	3,0	-	-	-	-	125	4,17
6	X1.6	10	33,0	19	64,0	1	3,0	-	-	-	-	129	4,3
7	X1.7	10	33,0	18	60,0	2	7,0	-	-	-	-	128	4,27

Sumber: Data diolah 2024

Tabel 4.5 tentang kondisi fisik pada lingkungan kerja dapat dilihat dari jawaban yang diutarakan responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 47,0% dan jawaban setuju sebesar 53,0%.

b) Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja (X2)

Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Disiplin**Tabel 4.6**

NO.	VARIABEL X1	ALTERNATIF JAWABAN										TOTAL	MEAN
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	X2.1	9	30,0	21	70,0	-	-	-	-	-	-	129	4,3
2	X2.2	5	17,0	23	77,0	2	7,0	-	-	-	-	123	4,1
3	X2.3	7	23,0	23	77,0	-	-	-	-	-	-	127	4,24
4	X2.4	9	30,0	21	70,0	-	-	-	-	-	-	129	4,3
5	X2.5	9	30,0	21	70,0	-	-	-	-	-	-	129	4,3
6	X2.6	13	43,0	17	57,0	-	-	-	-	-	-	133	4,44
7	X2.7	11	37,0	18	60,0	-	-	1	3,0	-	-	129	4,3

Sumber: Data diolah 2024

Tabel 4.6 tentang etika pada disiplin kerja dapat dilihat dari jawaban yang diutarakan responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 43,0% dan jawaban setuju sebesar 57,0%.

c) Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja (X3)

Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Motivasi**Tabel 4.7**

NO.	VARIABEL X1	ALTERNATIF JAWABAN										TOTAL	MEAN
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	X3.1	4	13,0	23	77,0	3	10,0	-	-	-	-	121	4,04
2	X3.2	5	17,0	25	83,0	-	-	-	-	-	-	125	4,17

3	X3.3	2	7,0	22	73,0	3	10,0	3	10,0	-	-	113	3,77
4	X3.4	1	3,0	21	70,0	5	17,0	3	10,0	-	-	113	3,77
5	X3.5	4	13,0	21	70,0	5	17,0	-	-	-	-	119	3,97
6	X3.6	20	67,0	10	33,0	-	-	-	-	-	-	140	4,7
7	X3.7	12	40,0	18	60,0	-	-	-	-	-	-	132	4,4
8	X3.8	3	10,0	17	57,0	6	20,0	4	13,0	-	-	109	3,64

Sumber: Data diolah 2024

Tabel 4.7 tentang kebutuhan akan afiliasi pada motivasi kerja dapat dilihat dari jawaban yang diutarakan responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 67,0% dan jawaban setuju sebesar 33,0%.

d) Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Kinerja Pegawai

Tabel 4.8

NO.	VARIABEL X1	ALTERNATIF JAWABAN										TOTAL	MEAN
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	Y1.1	18	60,0	12	40,0	-	-	-	-	-	-	138	4,6
2	Y1.2	21	70,0	9	30,0	-	-	-	-	-	-	141	4,7
3	Y1.3	22	73,0	8	27,0	-	-	-	-	-	-	142	4,74
4	Y1.4	22	73,0	8	27,0	-	-	-	-	-	-	142	4,74
5	Y1.5	16	53,0	14	47,0	-	-	-	-	-	-	136	4,54

Sumber: Data diolah 2024

Tabel 4.8 tentang ketepatan waktu dan efektivitas pada kinerja pegawai dapat dilihat dari jawaban yang diutarakan responden bahwa yang memilih jawaban

sangat setuju sebesar 73,0% dan jawaban setuju sebesar 27,0%.

D. Uji Instrumen Variabel

a. Uji Validitas

1.) Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.9

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung
X1.1	0,361	0,531
X1.2	0,361	0,490
X1.3	0,361	0,543
X1.4	0,361	0,482
X1.5	0,361	0,536
X1.6	0,361	0,449
X1.7	0,361	0,532

Sumber: Data diolah 2024

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X1.1 sebesar 0,531, X1.2 sebesar 0,490, X1.3 sebesar 0,543, X1.4 sebesar 0,482, X1.5 sebesar 0,536, X1.6 sebesar 0,449, dan X1.7 sebesar 0,532. Hasil

olah data menunjukkan bahwa semua indikator dikatakan valid karena nilai r hitung $>$ nilai r tabel sebesar 0,361.

2.) Uji Validitas Variabel Disiplin (X2)

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.10

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung
X2.1	0,361	0,679
X2.2	0,361	0,423
X2.3	0,361	0,481
X2.4	0,361	0,469
X2.5	0,361	0,496
X2.6	0,361	0,445
X2.7	0,361	0,411

Sumber: Data diolah 2024

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X2.1 sebesar 0,679, X2.2 sebesar 0,423, X2.3 sebesar 0,481, X2.4 sebesar 0,469, X2.5 sebesar 0,496, X2.6 sebesar 0,445, dan X2.7 sebesar 0,411. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator dikatakan valid karena nilai r hitung $>$ nilai r tabel sebesar 0,361.

3.) Uji Valditas Variabel Motivasi (X3)

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X3)

Tabel 4.11

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung
X3.1	0,361	0,425
X3.2	0,361	0,469
X3.3	0,361	0,420
X3.4	0,361	0,370
X3.5	0,361	0,403
X3.6	0,361	0,575
X3.7	0,361	0,670
X3.8	0,361	0,931

Sumber: Data diolah 2024

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X3.1 sebesar 0,425, X3.2 sebesar 0,469, X2.3 sebesar 0,420, X3.4 sebesar 0,370, X3.5 sebesar 0,403, X3.6 sebesar 0,575, dan X3.7 sebesar 0,670, dan X3.8 sebesar 0,931. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator dikatakan valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,361.

4.) Uji Validitas Variabel Kinerja

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.12

S	Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung
u	Y1.1	0,361	0,603
m	Y1.2	0,361	0,374
b	Y1.3	0,361	0,548
e	Y1.4	0,361	0,377
r	Y1.5	0,361	0,444
:			
D			
a			
t			

Sumber: data diolah 2024

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator Y1.1 sebesar 0,603, Y1.2 sebesar 0,374, Y1.3 sebesar 0,548, Y1.4 sebesar 0,377, dan Y1.5 sebesar 0,444. Hasil olah data diatas menunjukkan bahwa semua indikator dikatakan valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,361.

b. Uji Realiabilitas

1.) Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Hasil Uji Realibilitas X1

Tabel 4.13

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.510	7

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada program SPSS, maka tampak bahwa nilai cronbach's alpha yang diperoleh sebesar 0,510. Sesuai dasar pengambilan keputusan pada uji realibilitas penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Variabel X1 (Lingkungan kerja) dapat dikatakan Cukup Reliabel, Maka dapat dikatakan bahwa alat ukur memiliki reliabilitas yang rendah, karna nilai $0,510 < 0,60$.

2.) Uji Reabilitas Variabel Disiplin (X2)

Tabel 4.14

Hasil Uji Realibilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.599	7

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada program SPSS, maka tampak bahwa nilai cronbach's alpha yang diperoleh sebesar 0,599. Sesuai dasar pengambilan keputusan pada uji realibilitas penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Variabel X2 (Disiplin) dapat dikatakan Cukup Reliabel, Maka dapat dikatakan bahwa alat ukur memiliki reliabilitas yang rendah, karna nilai $0,599 < 0,60$.

3.) Uji Reabilitas Variabel Motivasi (X3)

Tabel 4.15

Hasil Uji Realibilitas X3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.635	8

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada program SPSS, maka tampak bahwa nilai cronbach's alpha yang diperoleh sebesar 0,635. Sesuai dasar pengambilan keputusan pada uji realibilitas penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Variabel X3 (Motivasi) dapat dikatakan Reliabel, karna nilai $0,635 < 0,60$.

4.) Uji Reabilitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.16

Hasil Uji Realibilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.215	5

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada program SPSS, maka tampak bahwa nilai cronbach's alpha yang diperoleh sebesar 0,215. Sesuai dasar pengambilan keputusan pada uji realibilitas penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Variabel Y (Kinerja) dapat dikatakan Agak Reliabel, Karena memiliki reliabilitas sebesar $0,215 < 0,60$.

c. Pengujian Hipotesis

1. Uji Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk melihat sejauh mana pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja.

Tabel 4.17

Hasil Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.958	2.689		0.356	0.724
	Lingkungan Kerja	0.743	0.384	0.940	1.937	0.064
	Disiplin	0.365	0.260	0.499	1.402	0.173
	Motivasi	-0.439	0.192	-0.704	-2.282	0.031

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel Coefficients SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.958 + 0.743 X_1 + 0.365 X_2 - 0.439 X_3$$

2. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.18

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardizedd		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.958	2.689		0.356	0.724
	Lingkungan Kerja	0.743	0.384	0.940	1.937	0.064
	Disiplin	0.365	0.260	0.499	1.402	0.173
	Motivasi	-0.439	0.192	-0.704	-2.282	0.031
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil olah data SPSS diatas, menunjukkan bahwa nilai T hitung variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 1.937 dan nilai signifikannya sebesar 0,064. Karena nilai T hitung $1.937 < \text{nilai T tabel } 2.055$, kemudian nilai signifikasinya $0,064 > 0,05$ maka berdasarkan pengambilan keputusan dalam uji T dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak. Artinya Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja

(Y). Kemudian pada variabel Disiplin (X2) nilai T hitung sebesar 1.402 dan nilai signifikasinya sebesar 0,173. Karena nilai T hitung $1.402 < \text{nilai T tabel } 2.055$, kemudian signifikasinya $0,173 > 0,05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji T dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak. Artinya Disiplin (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y). Pada variabel Motivasi (X3) nilai T hitung sebesar -2.282 dan nilai signifikasinya sebesar 0,031. Karena nilai T hitung $-2.282 > \text{nilai T tabel } 2.055$, kemudian signifikasinya $0,031 < 0,05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji T dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Artinya Motivasi (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

b) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.19

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.822	0.675	0.638	1.704

Sumber: Data Diolah 2023

Dari tabel di atas, didapat nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,675. Artinya 67,5% Variabel Y dipengaruhi oleh variabel X1 (Lingkungan kerja), X2 (Disiplin), dan X3 (Motivasi) sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Siompu Barat, Kabupaten Buton Selatan, serta pembahasan disesuaikan dengan tujuan dari penelitian ini.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil Penelitian ini tidak mendukung hipotesis pertama, dimana penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Siompu Barat, Kabupaten Buton Selatan. Dimana hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju apabila lingkungan fisik kerja diukur dengan menggunakan indikator penerangan yang baik memberikan kelancaran dalam bekerja, karena hasil penelitian inilah yang menunjukkan bahwa indikator tersebut yang paling mendominasi. Dimana responden memberikan jawaban sangat setuju sebesar 47,0%, jawaban setuju sebesar 53,0,0%.

Berdasarkan hasil penelitian Uji Parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Siompu Barat, Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik maupun non fisik terhadap kinerja yang berada

pada kantor tersebut, Adapun meningkatkan kinerja suatu karyawan harus perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman tentu didukung oleh lingkungan kerja yang memadai, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang meliputi ruang kerja, peralatan kerja, kebersihan tempat kerja maupun meliputi hubungan antar pimpinan dengan bawahan serta hubungan sesama karyawan lain.

Hal diatas sejalan dengan hasil penelitian Cahya Widuri Wulan (2019), dengan judul penelitian Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, serta didukung juga oleh penelitian Brenda U. C Warongan, Lucky O.H. Dotulong, dan Genita G Lumintang (2022) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil Penelitian ini tidak mendukung hipotesis kedua, dimana penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Siompu Barat, Kabupaten Buton Selatan. Dimana hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju apabila disiplin kerja diukur dengan

menggunakan indikator mengikuti aturan yang berlaku dan yang telah ditetapkan, karena hasil penelitian inilah yang menunjukkan bahwa indikator yang paling mendominasi adalah etika. Dimana responden memberikan jawaban sangat setuju sebesar 43,0%, jawaban setuju sebesar 57,0%.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Siompu Barat, Artinya bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan oleh pegawai di kantor kecamatan siompu barat maka akan menurunkan kinerja karyawannya, dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Hal diatas sejalan dengan hasil penelitian Nailul Muna (2022) dengan judul penelitian pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada PT LKM Demak Sejahtera) dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil Penelitian ini mendukung hipotesis ketiga, dimana penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

di kantor kecamatan Siompu Barat, Kabupaten Buton Selatan. Dimana hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju apabila Motivasi kerja diukur dengan menggunakan indikator karyawan berusaha menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan, karena hasil penelitian inilah yang menunjukkan bahwa indikator yang paling mendominasi adalah kebutuhan akan afiliasi. Dimana responden memberikan jawaban sangat setuju sebesar 67,0%, jawaban setuju sebesar 33,0%.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Siompu Barat, Kabupaten Buton Selatan. Artinya bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja, Motivasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai dan menonjolkan motivasi sangat penting disuatu organisasi atau perkantoran, karena pengaruh yang ditimbulkan yaitu meningkatnya keinginan dalam bekerja. Tanpa motivasi seseorang pegawai tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Bahkan ketika seseorang pegawai yang mampu mengetahui pengetahuan atau skill yang tinggi tetapi tidak memiliki cukup motivasi maka pekerjaan yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Hal diatas sejalan dengan hasil penelitian L.Sariadi (2020), K.K. Heyanda dengan judul penelitian Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada kantor camat sawan dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji asumsi klasik dan uji statistik dengan menggunakan metode regresi linier berganda serta mengacu pada pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai kantor kecamatan Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan. Hal ini dibuktikan dengan pengujian parsial (Uji-t) antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai yang menunjukkan nilai probabilitas atau nilai T hitung sebesar $1.937 >$ nilai T tabel sebesar 2.055 dan nilai signifikansinya $0,064 > 0,05$.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan. Hal ini dibuktikan dengan pengujian parsial (Uji-t) antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai yang menunjukkan nilai probabilitas atau nilai T hitung sebesar $1.402 <$ nilai T table sebesar 2.055 dan nilai signifikansinya $0,173 > 0,05$.

3. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan. Hal ini dibuktikan dengan pengujian parsial (Uji-t) antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai yang menunjukkan nilai probabilitas atau nilai T hitung sebesar $-2.282 >$ nilai T tabel sebesar 2.055 dan nilai signifikansinya $0,031 <$ 0,05.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan serta kesimpulan dari penelitian ini, maka peneliti menuliskan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan, diharapkan dari indikator penempatan warna ruangan serta karyawan harus merasa aman ditempat kerja harus diperhatikan sehingga memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja.
2. Bagi Peneliti lain yang ingin meneliti dengan judul yang sama perlu untuk mengambil sampel yang lebih banyak sehingga hasil penelitian dapat lebih valid dan juga diharapkan agar meneliti faktor lain diluar lingkungan kerja, disiplin kerja maupun motivasi kerja yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai Kantor kecamatan Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan, hal ini merupakan perlu meningkatkan lagi motivasi yang menjadi dorongan sangat berarti bagi para pegawai untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban secara baik dan efisien.



DAFTAR PUSTAKA

- Agung Febrianto. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Camat Medan Kota*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Chosi Pratama. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujung Batu*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
- Chusnah, Heni Purwanti (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SGI*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Islam As-Syafi'iyah, Jakarta Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 2 No. 1.
- Ekti putrima. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Bni Syariah Bengkulu*.
- Hepiana Patmarina, Nuria Erisna. 2018. *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh produktivitas kerja perusahaan cv. Laut selatan jaya di bandar lampung*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol.3, 19-37.
- Jekson Umbu Jara, Firina Lukitaningtyas, Mohammad Dullah. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Umbu Ratu Nggay Barat*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wisnuwardhana Malang, Indonesia Volume: 1, Nomor: 2.
- Kartika Yuliantari, Ines Prasasti. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika Volume 4 No. 1.
- Lusitasari N. Laosoh, Usman Moonti, Sudirman, Melizubaida Mahmud 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Una-Una Kabupaten Tojo Una-Una Provinsi Sulawesi Tengah*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 8, No 3.

Moh. Thoriq Awalil Huda. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dok Pantai Lamongan Jawa Timur*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Nela Pima, Rahmawanti Bambang Swasto, Arik Prasetya. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8, 1-9*.

Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyoman Yulianthini. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol 4, 1-7.

Oktavia Kurniawati. 2021. *Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Simo Kabupaten Boyolali*.

Restu Pranaka Putra. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Rizal Nabawi. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, 170-183*.

Sonia. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. Studi Kasus pada Pegawai Outsourcing Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

L

A

M

P

I

R

A

N



LAMPIRAN 1:

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SIOMPU
BARAT KABUPATEN BUTON SELATAN**

1. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- a. Isilah semua pertanyaan yang ada dibawah ini dengan sebaiknya dan jangan ada yang terlewatkan.
- b. Berilah tanda centang (√) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:

Kategori	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

- c. Setiap pertanyaan membutuhkan satu jawaban saja.
- d. Setelah mengisi kuesioner, mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner ini.
- e. Terimakasih atas partisipasi Bapak/Ibu.

2. Identitas Responden

1. Nama :

2. Usia :

3. Tingkat pendidikan :

4. Jenis Kelamin : 1) Laki-laki 2) Perempuan

5. Lama Bekerja : 1) < 1 Tahun 2) > 1 s/d 5 Tahun

3) > 5 s/d 10 Tahun 4) > 10 Tahun

Lingkungan Kerja (X1)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Fisik						
1.	Penerangan yang baik memberikan kelancaran dalam bekerja					
2.	Suhu udara lingkungan kerja memberikan kenyamanan kerja bagi karyawan					
3.	Warna ruangan kerja memiliki dampak positif terhadap pekerjaan					
4.	Karyawan memiliki ruang kerja yang nyaman					
5.	Karyawan merasa aman berada di tempat kerja					

Non Fisik						
6.	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan kerja					
7.	Karyawan memiliki suasana kerja yang kondusif					

Disiplin (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Tepat waktu						
1.	Saya hadir di tempat kerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah di tetapkan					
2.	Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan					
3.	Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang di tetapkan					
Kerapian						
4.	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah di tetapkan					

5.	Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan					
Etika						
6.	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku dan yang telah ditetapkan					
7.	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan					

Motivasi (X3)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan akan prestasi						
1.	Karyawan memiliki kesempatan untuk berprestasi					
2.	Karyawan memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan					

3.	Karyawan berprestasi menjadi acuan rekan kerjanya					
Kebutuhan akan kekuasaan						
4.	Karyawan mempunyai wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri					
5.	Karyawan mendapatkan kedudukan yang lebih dengan cara bersaing secara sehat					
Kebutuhan akan afiliasi						
6.	Karyawan berusaha menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan					
7.	Karyawan memiliki kesempatan membantu teman sejawat					
8.	Karyawan mendapat pengakuan dari masyarakat atas pekerjaan					

Kinerja (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1.	Karyawan berusaha menggunakan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan					
Kuantitas						
2.	Karyawan berusaha menyelesaikan target kerja yang di berikan perusahaan					
Ketepatan waktu						
3.	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
Efektivitas						
4.	Karyawan berusaha menggunakan sumber daya perusahaan dengan efektif					
Kemandirian						
5.	Karyawan berusaha mempertanggungjawabkan pekerjaannya					

LAMPIRAN 2:**Tabulasi Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

NO. RESPONDEN	LINGKUNGAN KERJA (X1)							TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	4	5	3	4	4	4	4	28
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	5	4	5	4	4	4	31
5	5	5	3	4	4	4	4	29
6	5	5	3	3	3	4	4	27
7	5	5	5	5	4	4	4	32
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	4	4	4	5	4	5	5	31
10	4	4	5	3	4	4	4	28
11	5	4	4	4	4	5	5	31
12	4	5	4	3	4	5	5	30
13	4	4	3	5	5	4	4	29
14	4	5	5	5	4	4	5	32
15	4	4	3	4	4	5	4	28
16	4	5	4	5	4	4	5	31
17	5	4	4	5	4	4	4	30
18	5	5	3	5	4	4	4	30
19	4	4	4	5	4	5	3	29
20	5	4	5	4	4	5	4	31
21	5	5	5	4	5	5	5	34
22	4	4	4	5	5	4	4	30
23	4	4	5	5	4	4	3	29
24	5	5	4	5	4	5	5	33
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	4	4	4	4	4	5	5	30
27	4	4	4	4	4	3	4	27
28	4	4	5	4	4	4	5	30
29	5	5	5	5	5	4	4	33
30	5	5	4	4	5	4	4	31

Tabulasi Variabel Disiplin Kerja (X2)

DISIPLIN (X2)							
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL

4	4	3	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	5	4	4	5	31
5	4	3	5	4	4	4	29
5	4	3	5	3	4	3	27
5	4	5	5	4	4	5	32
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	4	4	4	5	5	31
4	4	5	4	4	4	3	28
5	5	4	5	4	5	4	32
4	5	4	4	4	5	3	29
4	3	3	4	5	4	5	28
4	5	5	4	4	4	5	31
4	4	3	4	4	5	4	28
4	5	4	4	4	4	5	30
5	4	4	5	4	4	5	31
5	4	5	5	4	4	5	32
4	3	4	4	4	5	5	29
5	4	5	5	4	5	4	32
5	5	5	5	5	5	4	34
4	4	4	4	5	4	5	30
4	3	5	4	4	4	5	29
5	5	4	5	4	5	5	33
5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	4	4	4	5	4	30
4	4	4	4	4	3	4	27
4	5	4	4	4	4	4	29
5	4	5	5	5	4	5	33
5	5	4	5	5	4	4	32

Tabulasi Variabel Motivasi Kerja (X3)

MOTIVASI (X3)								
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	TOTAL
4	4	4	5	4	4	3	4	32
3	3	4	4	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	5	4	5	4	4	34
5	5	4	4	5	4	3	4	34
4	4	4	3	5	4	3	4	31

5	5	4	5	4	4	5	4	36
4	4	4	4	3	4	4	4	31
5	5	5	5	4	4	4	5	37
4	4	4	3	4	4	5	4	32
5	5	5	4	4	4	4	5	36
5	5	5	3	4	4	4	5	35
4	4	3	4	5	5	3	4	32
5	5	5	5	4	4	5	5	38
5	5	4	4	4	4	3	4	33
4	4	5	5	4	4	4	5	35
4	4	4	5	4	5	4	4	34
4	4	4	5	4	4	5	4	34
5	5	3	5	4	4	4	3	33
5	5	4	4	4	3	5	4	34
5	5	5	4	5	5	5	5	39
4	4	4	5	5	4	4	4	34
4	4	3	5	4	4	5	3	32
5	5	5	5	4	5	4	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	4	4	4	5	36
3	3	4	4	4	4	4	4	30
4	4	5	4	4	4	4	5	34
4	4	4	5	5	5	5	4	36
4	4	5	4	5	5	4	4	35

Tabulasi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

KINERJA (Y)					
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL
3	4	4	3	3	17
3	4	3	4	4	18
3	3	3	3	4	16
4	4	4	5	4	21
4	5	3	3	3	18
4	5	3	4	3	19
4	4	4	4	5	21
3	3	5	3	4	18
3	4	4	4	4	19
5	4	3	3	5	20
3	4	4	4	4	19
3	4	4	3	4	18

Y1.1	Pearson Correlation	.179	.000	.212	-.045	-.196	-.169	-.103	-.015
	Sig. (2-tailed)	.343	1.000	.262	.813	.299	.372	.587	.938
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	.464**	.447*	-.031	.044	.515**	.082	.182	.423*
	Sig. (2-tailed)	.010	.013	.872	.818	.004	.667	.336	.020
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	.132	.066	.094	.282	.241	.270	.209	.362*
	Sig. (2-tailed)	.486	.730	.623	.131	.200	.150	.267	.049
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	.450*	.269	.210	.330	.236	.052	.123	.465**
	Sig. (2-tailed)	.013	.150	.266	.075	.210	.784	.519	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	.228	.113	.824**	.267	.256	.076	.081	.565**
	Sig. (2-tailed)	.226	.552	.000	.153	.172	.691	.671	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.603**	.374*	.548**	.377*	.444*	.133	.207	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.042	.002	.040	.014	.484	.273	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 3:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.822 ^a	.675	.638	.963	1.704

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.181	3	16.727	18.032	.000 ^b
	Residual	24.119	26	.928		
	Total	74.300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.958	2.689		.356	.724		
	Lingkungan Kerja	.743	.384	.940	1.937	.064	.053	18.840
	Disiplin	.365	.260	.499	1.402	.173	.099	10.146
	Motivasi	-.439	.192	-.704	-2.282	.031	.131	7.633

a. Dependent Variable: Kinerja

UJI REABILITAS

1. LINGKUNGAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.510	7

2. DISIPLIN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.599	7

3. MOTIVASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.636	8

4. KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.215	5

LAMPIRAN 5:

DOKUMENTASI

Tampak depan Kantor Kecamatan Siompu Barat



Penjelasan mengenai pengisian kuesioner kepada pegawai Kantor Kecamatan Siompu Barat



LAMPIRAN 6:

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

﴿ كَلِمَاتُ الْحَقِّ ﴾

Nomor :4/05/A-2-II/VII/45/2023 Makassar, 20 JULI 2023
Lamp : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian
Kepada Yth.
Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar
Di-
Tempat
Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : ORISFAN PUTRA RETIMOR
Stambuk : 105721125018
Jurusan : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai di kantor kecamatan Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian
Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuanya diucapkan terimakasih.


Drs. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NIP. 1951051507

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip

Jl. Sultan A. Jauddin No.259 Telp. 0411-866972 Fax. 0411-865588 Makassar 90221
Gedung Iqra Lantai 7 Kampus Talasulapang Makassar - Sulawesi Selatan

LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN



PEMERINTAH KABUPATEN BUTON SELATAN
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Kompleks Perkantoran Bumi Abdi Praja Mastri, Telp/ Fax : Email :
BATAUGA

Batauga, 31 Juli 2023

Nomor : 070/222
Lampiran : -
Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada
Yth. **Camat Siompu Barat**
di-
Tempat

Dasar Surat Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 1966/05/C.4-VIII/VII/1444/2023 Tanggal 20 Juli 2023, Perihal Permohonan Izin Penelitian dan Setelah meneliti surat dan proposal kegiatan yang dilampirkan, pada prinsipnya "Menyetujui dan Memberikan" Izin Penelitian sebagaimana ketentuan yang berlaku, kepada :

Nama : **Orisfan Putra Retimor**
NIK : 9116010302000002
Alamat : Kampung Persatuan Desa Persatuan Kec.Mandobo
Kab.Boven Digoel
Pekerjaan : Pelajar/Mahasiswa
NIM : 105721125018
Untuk : Melaksanakan Penelitian dengan Judul" **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan**"
Waktu : 23 Juli s/d 23 September 2023
Lokasi Penelitian : Kec. Siompu Barat Kab. Buton Selatan
Penanggung Jawab : Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar
Nomor Kontak : 082230428898

Kepada yang bersangkutan berkewajiban:

1. Senantiasa menjaga keamanan dan ketertiban serta mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Tidak mengadakan kegiatan lain yang bertentangan dengan kegiatan semula.
3. Dalam setiap kegiatan dilapangan agar pihak peneliti senantiasa koordinasi dengan Pemerintah setempat.
4. Wajib menghormati adat istiadat yang berlaku di daerah setempat.
5. Setelah selesai melaksanakan kegiatan penelitian agar **menyampaikan laporan tertulis hasil kegiatan penelitian 1 (Satu) exemplar Kepada Bupati Buton Selatan Up. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Buton Selatan.**

Demikian Izin Penelitian ini untuk menjadi bahan selanjutnya.

a.n Kepala Badan Kesbang dan Politik
Kabupaten Buton Selatan
Kabid Kewaspadaan Nasional dan
Penanganan Konflik,

MUCHSIN BIL TAUFIQ, S.Hut
Pembina IV/a
NR. 19710707-200003 1 008

Tembusan :

1. Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar;
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar;
3. Yang Bersangkutan;
4. Arsip.



**PEMERINTAH KABUPATEN BUTON SELATAN
KECAMATAN SIOMPU BARAT**

*Jl. No. Tlp. Kode pos 93752
MOLONA*

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : 000.9 /

Yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama : Mansur Usman, S.TP
2. Nip. : 196712313000031037
3. Pangkat/Golongan : Pembina Tk. I, /IVb
4. Jabatan : Camat Siompu Barat

Menerangkan bahwa :

5. Nama : Orisfan Putra Retimor
6. Nim : 105721125018
7. Jurusan : Manajemen
8. Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Siompu Barat
9. Fakultas : Ekonomi & Bisnis

Benar-benar telah selesai melakukan penelitian di Kecamatan Siompu Barat selama 2 (dua) bulan mulai dari tanggal 23 Juli – 23 September 2023.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Molona, 2023

An. Camat Siompu Barat
Sekretaris Camat Siompu barat

LA KATA SKM
Pembina, IV/a
NIP. 19681231 199103 1 068

