**JURNAL**

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KOTA KEDIRI

**Oleh:**

**MEY TYAS NUR PUTRI ASRI**

**13.1.02.02.0123**

**Dibimbing oleh :**

1. **Dr. Subagyo, M.M.**
2. **Dhiyan Septa Wihara, M.M.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**TAHUN 2017**

# SURAT PERNYATAAN
# ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

**Yang bertanda tangan di bawah ini:**

| | |
|---|---|
| Nama Lengkap | : Mey Tyas Nur Putri Asri |
| NPM | : 13.1.02.02.0123 |
| Telepun/HP | : 085815355242 |
| Alamat Surel (Email) | : pudtry22@gmail.com |
| Judul Artikel | : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri |
| Fakultas – Program Studi | : Ekonomi - Manajemen |
| Nama Perguruan Tinggi | : Universitas Nusantara PGRI Kediri |
| Alamat Perguruan Tinggi | : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112 |

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

| Mengetahui | | Kediri, 04 Agustus 2017 |
|---|---|---|
| Pembimbing I | Pembimbing II | Penulis, |
| Dr. Subagyo, M.M.<br>NIDN. 0717066601 | Dhiyan Septa Wihara, M.M.<br>NIDN. 0730098401 | Mey Tyas Nur Putri Asri<br>NPM. 13.1.02.02.0123 |

# *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KOTA KEDIRI*

Mey Tyas Nur Putri Asri
13.1.02.02.0123
Ekonomi - Manajemen
pudtry22@gmail.com
Dr. Subagyo, M.M. [1]
Dhiyan Septa Wihara, M.M. [2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa pentingnya pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai maka sudah sepatutnya lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja diberikan oleh setiap organisasi, baik organisasi swasta maupun pemerintah. Pemberian lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja adalah mutlak diperlukan untuk mendorong pegawai dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri, mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri, mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri, mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan teknik penelitian ini adalah penelitian assosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 82orang pegawai Dinas Pertanian Kota Kediri. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yang mana semua anggota populasi dijadikan sampel sebesar 82 orang pegawai. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan penelitian kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri, motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri, disiplin kerja berpengaruh signifikan tergadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri, lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman, pemberian motivasi yang tinggi dan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri.

**KATA KUNCI : Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja**

## I. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan atau lembaga pemerintahan di samping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau lembaga pemerintahan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan ataupun lembaga pemerintahan. Sumber daya manusia di perusahaan atau lembaga pemerintahan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Dalam suatu perusahaan atau lembaga pemerintahan, masalah pengelolaan pegawai secara profesional harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasikan, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya sudah menjadi hal yang umum. Perusahaan atau lembaga pemerintahan harus mempertimbangkan dengan cermat dan hati-hati, karena hal tersebut berhubungan dengan operasi keseluruhan dan kelangsungan hidup perusahaan atau lembaga pemerintahan. Disamping itu, perusahaan atau lembaga pemerintahan harus memusatkan perhatian pada penciptaan kondisi yang mendukung prestasi kerja pegawainya, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja yang tinggi akan selalu meningkat dan harus didukung oleh pegawai yang berkeinginan untuk berprestasi guna mencapai hasil terbaik dalam pelaksanaan kerjanya.

Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Prestasi kerja pegawai sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan atau lembaga pemerintahan. Prestasi kerja setiap pegawai dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Prestasi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan prestasi kerja pegawai, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam

menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik, karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang, sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan motivasi yang kuat, daya dorongnya pun kuat juga untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Karyawan yang termotivasi akan memunculkan jiwa disiplin kerja yang baik dan juga mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai di perusahaan atau lembaga pemerintahan. Keberadaan disiplin kerja menjadi sangat penting, karena dengan suasana kerja yang penuh disiplin suatu kantor dapat melaksanakan program kerja yang telah direncanakan. Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus senantiasa dipantu dan diawasi, disamping hal itu seharusnya sudah menjadi perilaku yang baik setiap pegawai dalam suatu instansi pemerintah.

Melihat akan pentingnya pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai, maka sudah sepatutnya lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja diberikan oleh setiap organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah. Pemberian lingkungan kerja, motivasi dan displin kerja adalah mutlak diperlukan untuk mendorong pegawai dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas purusahaan.

Dinas Pertanian Kota Kediri terletak di Jl. Brigjen Pol. Imam Bachri No. 98A, Kediri. Dinas Pertanian Kota Kediri merupakan unsur pelaksana bidang tanaman pangan, holtikultura, perkebunan, penyuluhan, sarana prasarana, peternakan, perikanan dan kesehatan hewan dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dalam kenyataan sehari-hari, Dinas Pertanian Kota Kediri sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak lembaga pemerintahan atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula

yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan analisa dengan judul : **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri".**

**Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan anatar disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri ?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri ?

**Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri.

**Kajian Teori**

Menurut Sutrisno (2011:149), prestasi kerja di definisikan sebagai "hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu".

Menurut Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja merupakan "keseluruhan alat perkakas dan bahan

yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, mketode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Menurut Hasibuan (2017:143), menyatakan bahwa motivasi adalah "pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan".

Menurut Siagian (2016:305), disiplin kerja dimaknai sebagai berikut:

> Disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehinggah karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

## II. METODE

### A. Pendekatan dan Teknik Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8), metode penelitian kuantitatif dimaknai sebagai berikut:

> Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tetentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sedangkan teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian assosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2016:37), penelitian assosiatif kausal adalah "penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih". Penelitian ini menjelaskan hubungan yang bersifat sebab akibat.

### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan kegiatan penelitian pada Dinas Pertanian Kota Kediri yang berlokasi di Jl. Brigjen. Pol. Imam Bachri No. 98A, Kediri. Waktu penelitian ini dilakukan selama 6 bulan yaitu pada bulan Maret sampai dengan Agustus 2017.

### C. Populasi dan Sampel

**Populasi**

Menurut Sugiyono (2016:80), populasi adalah "wilayah

generlisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian Kota Kediri yang berjumlah 82 orang pegawai.

**Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:81), sampel adalah "bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85), teknik sampling jenuh yaitu "teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil". Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 82 orang pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri.

## D. Teknik Pengumpulan Data dan Pengembangan Instrumen

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Reseacrh*)

Penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari bahan-bahan yang dianggap dari literatur-literatur yang terkait dengan masalah yang diteliti untuk mendapatkan bahan-bahan yang akan dijadikan landasan teoritis.

**Pengembangan Instrumen**

Dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berbentuk kuesioner. Menurut Sugiyono (2016:142), kuesioner merupakan "teknik pengumpulan

data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tetulis kepada responden untuk dijawab". Data yang diperoleh berupa jawaban-jawaban yang diajukan dan tersusun dalam bentuk angket.

Untuk mengetahui interval atau rentang skala untuk mengkategorikan rata-rata dari distribusi frekuensi menurut Riduwan (2013:142), dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Interval\ kelas = \frac{Nilai\ tertinggi - Nilai\ terendah}{Banyaknya\ kelas}$$

$$Interval\ kelas = \frac{5-1}{5} = 0{,}8$$

Berdasarkan rumus di atas, maka interval kelas atau rentang sebesar 0,8 digunakan untuk pengkategorian rata-rata sebagai berikut :

**Tabel 1**
**Kategori Rata-rata**

| Rata-rata | Kategori |
|---|---|
| 1,00-1,80 | Sangat Rendah |
| 1,81-2,60 | Rendah |
| 2,61-3,40 | Cukup |
| 3,41-4,20 | Tinggi |
| 4,20-5,00 | Sangat Tinggi |

Sumber : Data Sekunder, Diolah 2017

Pertanyaan kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat dari responden. Nilai untuk skala tersebut adalah :

a. SS= Sangat Setuju : nilai 5
b. S= Setuju : nilai 4
c. N= Netral : nilai 3
d. TS= Tidak Setuju : nilai 2
e. STS= Sangat Tidak Setuju : nilai 1

## E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan alat bantu SPSS versi 23. Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam analisis ini adalah sebagai berikut :

**Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik responden yang diukur dari sejumlah indikator yang dinyatakan (kuesioner). Dengan menggunakan analisis deskriptif akan dihasilkan nilai frekuensi dan nilai rata-rata (*mean*) dari masing-masing indikator. Nilai frekuensi yang ditampilkan meliputi jumlah dan prosentase.

**Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan pengujian regresi, terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi agar data yang akan dimasukkan dalam

model regresi telah memenuhi ketentuan dan syarat dalam regresi. Yang mencakup uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

   Menurut Ghozali (2016:154), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel ***pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.***

2. Uji Heteroskedastisitas

   Menurut Ghozali (2016:134), uji heteroskedasisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi telah terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan kepengamatan yang lain.

3. Uji Multikolinieritas

   Menurut Ghozali (2016:103), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

4. Uji Autokorelasi

   Menurut Ghozali (2016:107), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu periode t-1 (sebelumnya).

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut Ghozali (2016:93), analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e}$$

Dimana :

Y = Prestasi Pegawai
a = Konstanta
$b_1, b_2, b_3$, = Koefisien garis regresi
$X_1$ = Lingkungan Kerja
$X_2$ = Motivasi
$X_3$ = Disiplin Kerja
e = Unsur Ganggu (error)

**Koefisien Determinasi ($R^2$)**

Menurut Ghozali (2016:95), koefisien determinasi ($R^2$) merupakan suatu alat yang dapat digunakan pengukuran mutu penjajakan maksudnya dengan melihat besarnya presentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

**Uji Hipotesis**

Penelitian ini akan menguji pengaruh variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja pegawai. Alat uji yang digunakan untuk menguji hubungan variabel tersebut uji t dan uji F :

1. Uji t (Parsial)

   Menurut Ghozali (2016:97), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jumlah pengaruh satu variabel penjelas independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

2. Uji F (Simultan)

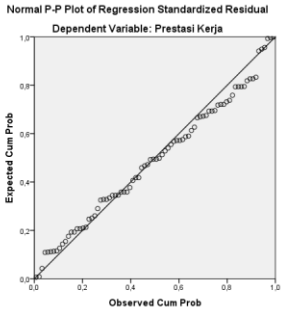
   Menurut Ghozali (2016:96), tidak seperti uji t yang menguji signifikansi koefisien parsial regresi secara individu dengan uji hipotesis terpisah bahwa setiap koefisien regresi sama dengan nol.

## III. HASIL DAN KESIMPULAN

### A. Analisis Data

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Adapun hasil uji normalitas dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS 23 dapat disajikan dalam gambar berikut ini:




**Gambar 1**
**Uji Normalitas**
Sumber : Data Sekunder, diolah 2017

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 23, pada gambar 1 hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Kondisi tersebut membuktikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, karena jawaban responden tentang prestasi kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja menyebar diantara garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Multikolinearitas dideteksi dengan menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Adapun hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS 23 dapat disajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 2**
**Uji Multikolinearitas**

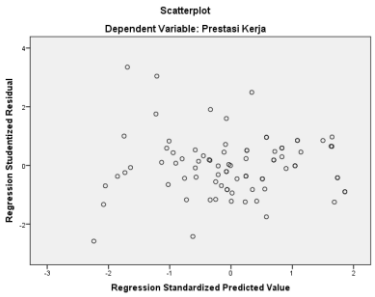
| Model | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|
| | Tolerance | VIF |
| Lingkungan Kerja ($X_1$) | 0,465 | 2,149 |
| Motivasi ($X_2$) | 0,297 | 3,372 |
| Disiplin Kerja ($X_3$) | 0,326 | 3,068 |

Sumber : Output SPSS 23 (data diolah 2017)

Berdasarkan hasil pada tabel 2 diketahui bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas. Karena nilai VIF variabel lingkungan kerja 2,149 lebih kecil dari 10, sedangkan nilai *Tolerance* 0,465 lebih besar dari 0,1. Pada variabel motivasi nilai VIF 3,372 lebih kecil dari 10, sedangkan nilai *Tolerance* 0,297 lebih besar 0,1. Pada variabel disiplin kerja nilai VIF 3,068 lebih kecil dari 10, sedangkan nilai *Tolerance* 0,326 lebih besar dari 0,1.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model yang terjadi homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan *Scatterplot.* Hasil pengujian pada gambar 2 berikut ini :




**Gambar 2**
**Uji Heteroskedastisitas**
Sumber : Data Sekunder, diolah 2017

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini

menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan.

**Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada kolerasi antara kesalahan penggangu pada periode t pada kesalahan penggangu pada periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pengujian ini akan menggunakan Durbin Watson (dw) yang mensyaratkan adanya konstanta (intercept) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara independen. Adapun hasil uji autokorelasi dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS 23 dapat disajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 3**
**Uji Autokorelasi**

| Model Summary[b] | | |
|---|---|---|
| Model | Std. Error of Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | 3,374 | 1,736 |

Sumber : Output SPSS 23 (data diolah 2017)

Dari tabel 3, nilai Durbin-Watson (dw) yang dihasilkan adalah 1,736. Nilai du=1,717 sehingga 4-du= 4-1,717 = 2,283. Dengan demikian disimpulkan bahwa nilai du < dw < 4-du atau 1,717 < 1,736 < 2,283, yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu prestasi pegawai (Y). Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e}$$

Dimana :

Y = Prestasi Pegawai
a = Konstanta
$b_1, b_2, b_3, b_4$ =Koefisien garis regresi
$X_1$ = Lingkungan Kerja
$X_2$ = Motivasi
$X_3$ = Disiplin Kerja

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda selengkapnya ada pada tabel 4 berikut ini :

**Tabel 4**
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Coefficients[a] | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| Model | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 6,205 | 3,420 | |
| | Lingkungan Kerja | ,192 | ,094 | ,192 |
| | Motivasi | ,320 | ,146 | ,261 |
| | Disiplin Kerja | ,444 | ,113 | ,444 |

Sumber : Output SPSS 23 (data diolah 2017)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 6{,}205 + 0{,}192X_1 + 0{,}320\ X_2 + 0{,}444X_3}$$

Dari persamaan regresi tersebut diatas juga berarti :

1. a = 6,205 artinya apabila variabel lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0), maka variabel Y (prestasi kerja) memiliki nilai sebesar 6,205.
2. $b_1 = 0{,}192X_1$ besarnya koefisien lingkungan kerja sebesar 0,192, artinya bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja naik satu satuan akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,192 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.
3. $b_2 = 0{,}320X_2$ besarnya koefisien motivasi sebesar 0,320, artinya bahwa setiap peningkatan motivasi naik satu satuan akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,320 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.
4. $b_3 = 0{,}444X_3$ besarnya koefisien disiplin kerja adalah sebesar 0,444, artinya bahwa setiap peningkatan disiplin kerja naik satu satuan akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,444 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

**Koefisien Determinasi ($R^2$)**

Koefisien determinasi ($R^2$) merupakan suatu alat yang dapat digunakan pengukuran mutu penjajakan maksudnya dengan melihat besarnya presentase pengaruh semua variabel *independen* terhadap variabel *dependen.* Adapun hasil uji koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS 23 dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 5**
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ,822[a] | ,675 | ,662 | 3,374 |

Sumber : Output SPSS 23 (data diolah 2017)

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R square adalah sebesar 0,662. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat

sebesar 66,2%, sedangkan 33,8% diterangkan oleh faktor yang tidak diteliti.

**Uji t (Parsial)**

Uji t digunkan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja ($X_1$), motivasi ($X_2$), disiplin kerja ($X_3$) benar-benar berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh nilai sebagai berikut :

**Tabel 6**
**Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficients[a]

| Model | | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | | 1,815 | ,073 |
| | Lingkungan Kerja | ,192 | 2,032 | ,046 |
| | Motivasi | ,261 | 2,198 | ,031 |
| | Disiplin Kerja | ,444 | 3,924 | ,000 |

Sumber : Output SPSS 23 (data diolah 2017)

Berdasarkan tabel 6 di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja memiliki $t_{hitung}$ 2,032 > $t_{tabel}$ 1,664 dan nilai probabilitas signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,046 < 0,05, maka $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima. Hal ini berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi "diduga ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri" terbukti.
2. Variabel motivasi memiliki $t_{hitung}$ 2,198 > $t_{tabel}$ 1,664 dan nilai probabilitas signifikansi variabel motivasi sebesar 0,031 < 0,05, maka $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima. Hal ini berarti motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi "diduga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri" terbukti.
3. Variabel disiplin kerja memiliki $t_{hitung}$ 3,924 > $t_{tabel}$ 1,664 dan nilai probabilitas signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,000 < 0,05, maka $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima. Hal ini berarti

disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi "diduga ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri" terbukti.

**Uji F (Simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh nilai sebagai berikut :

**Tabel 7**
**Hasil Uji F (Simultan)**

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 1844,548 | 3 | 614,849 | 53,998 | ,000[b] |
| | Residual | 888,147 | 78 | 11,387 | | |
| | Total | 2732,695 | 81 | | | |

Sumber : Output SPSS 23 (data diolah 2017)

Dari perhitungan tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa nilai sig. 0,000 < 0,05 yang artinya $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima. Hal ini berarti secara bersama-sama lingkungan kerja ($X_1$), motivasi ($X_2$), dan disiplin kerja ($X_3$) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja (Y). Dengan demikian hipotesis keempat berbunyi "di duga ada pengaruh signifikan secara simultan antara lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri" terbukti.

## B. Simpulan dan Saran

**Simpulan**

Penelitian ini bertujun untuk meniliti pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi

kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri.

3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri.
4. Lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri.

**Saran**

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ($R^2$) sebesar 66,2% yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja dapat menjelaskan variabel prestasi kerja, hal ini menunjukkan masih ada variabel-variabel lain sebesar 33,8% yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat memengaruhi prestasi kerja pegawai seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi. Oleh karena itu, dengan semakin baik prestasi kerja dari pegawai maka akan berpengaruh baik juga bagi instansi pemerintahan atau perusahaan.

## IV. DAFTAR PUSTAKA

Aini, Zara Novrika. 2015. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Bogasari Surabaya.* Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Almustofa, Resa. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai (Studi pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta.* Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Asriyanto, Nur Abib. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang.* Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Baharuddin, Aris, dkk. 2011. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pt. Pln (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang).* Jurnal Profit Volume 6 No. 2:56-68.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Cetakan

Kedelapan belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hidayat, Zainul dan Muchamad Taufiq. 2012. *Analisis Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.* Jurnal WIGA Vol. 2 No. 1:79-97.

Kusuma, Arta Adi. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang.* Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Logahan. 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerja Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem.* Tarakanita.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Cetakan Kesebelas. Bandung: PT Remajarosda Karya.

Riduwan. 2013. *Dasar-dasar Statistika.* Cetakan Kesebelas. Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.

Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Kelima belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Cetakan Keduapuluh tiga. Bandung: Alfabeta.

Susanty, Aries dan Sigit Wahyu Baskoro. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Apd Semarang).* J@TI Undip, Vol VII, No 2:77-84.

Supardi. 2005. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis.* Yogyakarta: UII Press.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Pertama. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.