ARTIKEL

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN REJOSO KABUPATEN NGANJUK DITINJAU DARI DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA

Oleh:

TRYA NOVIANTI

14.1.02.02.0115

Dibimbing oleh :

1. **Restin Meilina, M.M.**
2. **Amat Pintu Batu Silalahi, S.E., M.M.**

PROGRAM STUDI

FAKULTAS

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2018

Skripsi oleh :

TRYA NOVIANTI
NPM : 14.1.02.02.0115

Judul :

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN REJOSO KABUPATEN NGANJUK DITINJAU DARI DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal : 23 Mei 2018

Pembimbing I	Pembimbing II
Restin Meilina, M.M.	Amat Pintu Batu Silalahi, S.E., M.M.
NIDN 0721058605	NIDN 0725075601

Skripsi oleh :

TRYA NOVIANTI
NPM: 14.1.02.02.0115

Judul :

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN REJOSO KABUPATEN NGANJUK DITINJAU DARI DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada tanggal : 17 Juli 2018

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Restin Meilina, M.M.
2. Penguji I : Dr. Subagyo, M.M.
3. Penguji II : Dhiyan Septa W., M.M.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066601

SURATPERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangandibawahini:

Nama Lengkap	: Trya Novianti
NPM	: 14.1.02.02.0115
Telepun/HP	: 0852 1566 4985
Alamat Surel (Email)	: tryanovianti221 @gmail.com
Judul Artikel	: Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rejoso Kabupaten Nganjuk Ditinjau dari Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi – Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat PerguruanTinggi	: Jl. KH. Achmad Dahlan No.76 Mojoroto Kediri

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 dikemudian hari ditemukan ketidak sesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 23 Juli 2018
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Restin Meilina, M.M. NIDN 0721058605	Amat Pintu Batu Silalahi, S.E., M.M. NIDN 0725075601	Trya Novianti NPM 14.1.02.02.0115

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN REJOSO KABUPATEN NGANJUK DITINJAU DARI DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA

TRYA NOVIANTI
14.1.02.02.0115
Fakultas Ekonomi – Prodi Manajemen
tryanovianti221@gmail.com

Dosen Pembimbing 1 : RESTIN MEILINA, M.M.
Dosen Pembimbing 2 : AMAT PINTU BATU SILALAHI, S.E., M.M.

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN REJOSO KABUPATEN NGADNJUK DITINJAU DARI DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA, TRYA NOVIANTI, tryanovianti221@gmail.com.

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa Aparatur Sipil Negara harus memberikan pelayanan yang profesional.Pelayanan profesinal dapat dilakukan jika pegawai memiliki kinerja yang baik, dan hal tersebut disebabkan karena adanya disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja yang baik juga.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan mengetahui (1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rejoso Kabupaten Nganjuk. (2) Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rejoso Kabupaten Nganjuk (3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rejoso Kabupaten Nganjuk (4) Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rejoso Kabupaten Nganjuk.

Penelitian ini menggunakan pedekatan kuantitatif.Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 30 responden dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 16.*

Kesimpulan penelitian ini adalah (1) Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.(2Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Peawai.(3) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (4) Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : kinerja pegawai, disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja

A. PENDAHULUAN

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan pada pasal 11 ayat 2 bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) bertugas memberikan pelayanan public yang berkualitas dan profesional. Untuk itu, semua instansi pemerintah khususnya yang memberikan pelayanan kepada

masyarakat wajib mengupayakan kualitas pelayanan publik, tidak terkecuali di Kabupaten Nganjuk tepatnya di Kantor Kecamatan Rejoso.Kualitas pelayanan publik yang baik dan profesional hanya bisa diberikan oleh sumber daya manusia (SDM) dengan kinerja yang tinggi.Menurut Nimran dan Amirullah (2015:173) kinerjaadalah suatu hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, Untuk mencapai tujuan tersebut maka kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel seperti disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja sehingga dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai di dalam suatu instansi.

Kantor Kecamatan Rejoso adalah sebuah instansi pemerintahan yang berlokasi di Jalan Bojonegoro No. 1 Desa Rejoso Kabupaten Nganjuk, dari hasil observasi pada tahap awal penelitian terlihat bahwa permasalahan yang ada pada Kantor Kecamatan Rejoso tersebut adalah masalah kinerja pegawainya, terutama pada menumpuknya pekerjaan dan pelayanan yang kurang baik serta kurang memuaskan bagi masyarakat, dibuktikan dengan adanya masyarakat yang mengeluh dengan pelayanannya, hal tersebut menjadi bukti bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rejoso masih kurang baik. Untuk itu dibutuhkan perbaikan masalah SDM pada kantor tersebut agar tercapai kinerja yang maksimal.

Dugaan sementara munculnya masalah kinerja pegawai di atas disebabkan oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah disiplin kerja pegawai, menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan instansi, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan dan memenuhi tuntutan ketentuan yang diberlakukan instansi. Pada Kantor Kecamatan Rejoso diduga masih banyak pekerjaan yang belum terpenuhi, hal tersebut dikarenakan pegawai yang kurang disiplin seperti sering mengabaikan waktu penyelesaian tugas sehingga waktupun terbuang dengan percuma.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor komunikasi, Menurut Sunyoto dan Burhanudin (2011: 70) komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang mendapatkan respon

yang diharapkan dari *audience*, dan memberikan pemahaman bersama antara individu yang menyampaikan pesan dengan individu yang menerima pesan. Dalam berkomunikasi pegawai Kantor Kecamatan Rejoso masih banyak terjadi kesalahpahaman, baik antara atasan kepada bawahan atau antara pegawai satu dengan pegawai lainnya. Seharusnya dalam sebuah instansi menerapkan komunikasi yang efektif dimana dapat dipahami oleh semua pihak, namun pada pegawai Kantor Kecamatan Rejoso masih sering terjadi kesalahpahaman ketika ada tugas yang harus disampaikan namun cara penyampaiannya dengan cara yang kurang tepat, sehingga tugas tersebut tidak akan dikerjakan sesuai dengan keinginan yang menyampaikan.

Selain faktor disiplin kerja dan komunikasi, faktor terpenting pendorong kinerja pegawai adalah kondisi lingkungan kerja.Menurut Sunyoto (2013:110) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.Dari definisi diatas tersebut sangat jelas bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.Untuk itu lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan karena memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai bekerja secara optimal. Selain itu lingkungan kerja sangat mempengaruhi kondisi pegawai, jika pegawai merasa senang dengan lingkungan tempat bekerja, maka pegawai tersebut akan betah untuk melakukan aktivitas di tempat kerja, sehingga waktu yang dipergunakan untuk bekerja lebih efektif dan optimal

Permasalahan yang hampir serupa dengan permasalahan yang disampaikan di atas pernah diteliti oleh Muhammad Amin(2015) berjudul Analisis Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Atas dasar latar belakang permasalahan yang disampaikan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut dengan judul **“ Analisis Kinerja Pegawaipada Kantor Kecamatan Rejoso Kabupaten Nganjuk Ditinjau dari Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja ”.**

B. METODE PENELITIAN

1. Pendekatan dan Teknik Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Indriantoro dan Supomo (2009 : 12) penelitian kuantitatif yaitu pengujian teori melalui pengukuran variabel dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausalitas.Menurut Sanusi (2014 : 14) penelitian kausalitas adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel.

2. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah keseluruhan pegawai pada Kantor Kecamatan Rejoso yang berjumlah 30 orang.Menurut Sugiyono (2017:61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Menurut Sugiyono (2017:62) sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang dimiliki.Jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh.Karena populasi yang ada pada tempat penelitian kurang dari 100 orang maka semua populasi dianggap sebagai sampel penelitian. Seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2017:67) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pernyataan kepada responden untuk selanjutnya dijawab. Kemudian jawaban dari responden tersebut disusun dalam bentuk angket. Dalam pengumpulan data jawaban responden telah disiapkan dengan menggunakan skala *likert*.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Menurut Sanusi (2014 : 76), suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang harus diukur. Dalam penelitian ini semua nilai r hitung > r tabel, dengan demikian kuesioner yang disebarkan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sanusi (2014:80), reliabilitas alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran yang digunakan oleh

orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berbeda dalam waktu yang sama ataupun berbeda.Menurut Ghozali dalamRachim (2015) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*> 0,60. Dalam penelitian ini semua nilai *Cronbach Alpha*> 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur atau kuesioner tersebut telah reliabel.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Merupakan cara pengumpulan data berdasarkan pengamatan secara langsung terhadap objek dan subjek penelitian.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan pernyataan secara tertulis kepada responden.

c. Studi Kepustakaan

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data maupun informasi dengan melakukan suatu kegiatan kepustakaan yaitu melalui jurnal, buku-buku, penelitian terdahulu yang relevan serta berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

d. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada atau catatan yang berkaitan dengan penelitian

e. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian.

6. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, selanjutnya diolah dan dianalisis dengan cara sebagai berikut :

a. Uji Asumsi Klasik

Berikut ini adalah langkah-langkah dalam uji asumsi klasik :

1) Uji Normalitas

Menurut Sanusi (2014 : 122)uji normalitas digunakan untk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.Dengan cara melihat uji P-P lot, jika nilai P-P lot terletak disekitar garis diagonal maka data terdistribusi secara normal, dan jika nilai P-P menyimpang dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103), Uji multikolinearitas bertujuan untuk membuktikan bahwa tidak ada hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel bebas yang lain. Menurut Sanusi (2014:136),

pendeteksian multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF) yang dapat dilihat dari *output* SPSS

3) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016:103) Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel penelitian. Agar dapat mengetahui model regresi yang dikatakan tidak terjadi autokorelasi apabila nilau *Dubin Watson* beradadiantara du sd 4-du.

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:139), Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.Jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Regresi Linier Berganda

Sanusi (2014 : 134), regresi linier berganda merupakan perluasan dari regesi linier sederhana yaitu menambah jumlah variabel bebas. Bentuk umum persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

c. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sanusi (2014 : 136), koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat (Y) denganvariabel bebas (X) secara bersama-sama.

d. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63) hipotesis adalah dugaan sementara mengenai suatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris untuk mengetahui apakah dugaan jawaban itu dapat diterima atau tidak.

1) Uji t

Menurut Sanusi (2014 : 138), uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel X dengan variabel Y. Kriteria uji t dapat dilihat pada tabel *coefficient* pada kolom sig (*significance*) dengan kriterianilai t hitung >t tabel atau Signifikansi < 0,05.

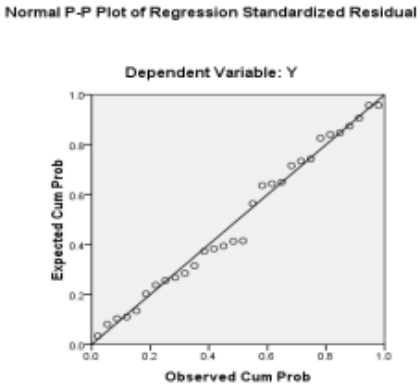
2) Uji F

Menurut Sanusi (2014 : 137), uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.Kriteria dalam uji F dapat dilihat pada tabel ANOVA dengan rumus dari uji F adalah Nilai F hitung > F tabel atau Signifikansi < 0,05.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Uji Normalitas



Gambar C.1
Hasil Uji Normalitas
Sumber : Output SPSS 16, 2018

Berdasarkan hasil analisis datadiatas, maka dapat diketahui data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data bersifat normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel C.1
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	x1	.831	1.203
	x2	.766	1.305
	x3	.910	1.099

a. Dependent Variable:Y

Sumber : Output SPSS 16, 2018

Berdasarkan hasil analisis data di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas >0,1 dan nilai VIFmasing-masing variabel lebih<10, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel C.2
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

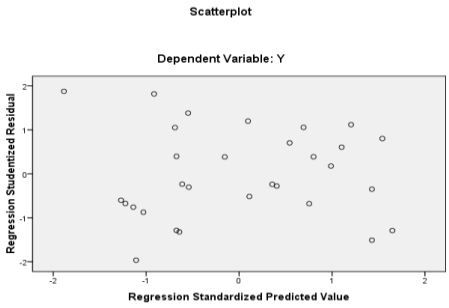
Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	1.862	1.749

Sumber : Output SPSS 16, 2018

Dalam analisis ini DW diperoleh sebesar 1,749 sedangkan nilai du = 1,650 dan 4-du = 2,350.Sehingga dapat dilihat bahwa nilai DW(1,749) berada diantara 1,650 dan 2,350, jadi dalam persamaan regresi yang digunakan tidak terdapat

autokorelasi atau asumsi autokorelasi terpenuhi.

d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar C.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas
Sumber : Output SPSS 16, 2018

Berdasarkan hasil analisis data diatas, maka dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat diartikan bahwa data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

e. Regresi Linier Berganda

Tabel C.3
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	.891	4.588
x1	.223	.091
x2	.272	.113
x3	.335	.113

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Output SPSS 16, 2018

Berdasarkan tabel C.3di atas didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0{,}891 + 0{,}223\ X_1 + 0{,}272\ X_2 + 0{,}335\ X_3$$

Dari persamaan di atas dapat dinyatakan bahwa :

1) Konstanta = 0,891

   Jika variabel disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja = 0, maka kinerja pegawai sebesar 0,891

2) Koefisien X_1 = 0,223

   Apabila variabel disiplin kerja (X_1) naik 1 satuan dan variabel bebas lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,891.

3) Koefisien X_2 = 0,272

   Apabila variabel komunikasi(X_2) naik 1 satuan dan variabel bebas lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,272.

4) Koefisien X_3 = 0,335

   Apabila variabel lingkungan kerja (X_3) naik 1 satuan dan variabel bebas lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,335.

f. Uji Determinasi

Tabel C.4
Hasil Uji determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.759[a]	.576	.527

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2
b. Dependent Variabel :Y

Sumber : Output SPSS 16, 2018

Berdasarkan hasil analisis data di atas, nilai *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,527 yang artinya varibel disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 52,7%.

g. Uji t

Tabel C.5
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.194	.848
	x1	2.460	.021
	x2	2.397	.024
	x3	2.965	.006

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Output SPSS 16, 2018

Berdasarkan Hasil Uji t diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel nilai yaitu 2,460>2,060, 2,397>2,060, 2,965>2,060 atau nilai signifikansi X_1 0,021, X_2 0,024 dan X_3 0,006 < 0,05. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

h. Uji F

Tabel C.6
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[b]

Model		F	Sig.
1	Regression	11.769	.000[a]
	Residual		
	Total		

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: Y
Sumber : Output SPSS 16, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh nilai F hitung variabel X_1, X_2, X_3 yaitu 11,769> 2,98 ataunilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian simultan ini adalah disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. PEMBAHASAN

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t pada tabel C.5, menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rejoso, dengan nilai t_{hitung} = 2,460 > t_{tabel}

= 2,060 dan nilai signifikansi sebesar 0,021 < 0,05. Koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif menunjukan pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja pegawai semakin meningkat. Hasil ini mendukung penelitian dari Hidayat (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t pada tabel C.5, diperoleh hasil bahwa secara parsial komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Rejoso Nganjuk dengan nilai t_{hitung} = 2,397 > t_{tabel} = 2,060 dan nilai signifikansi sebesar 0,024 < 0,05. Koefisien regresi untuk variabel komunikasi bernilai positif menunjukan semakin efektifnya komunikasi maka kinerja pegawai semakin meningkat. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Utami (2010) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t pada C.5, diperoleh hasil bahwa secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawaiKantor Kecamatan Rejoso Nganjuk dengan nilai t_{hitung} = 2,965 > t_{tabel} = 2,060 dan nilai signifikansi sebesar 0,006 < 0,05. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja bernilai positif artinya semakin baik dan kondusifnya lingkungan kerja maka kinerja pegawai semakin meningkat.

Dari hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling besar, dapat dilihat dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) dimana nilai t_{hitung} dari variabel lingkungan kerja (X3) adalah 2,965 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{hitung} variabel bebas lainnya sedangkan jika dilihat dari nilai signifikansi, lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi yang paling kecil dibandingkan

variabel bebas lainnya yaitusebesar 0,006 yang artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling besar. Hasil ini mendukung penelitian Utami (2010) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil Uji F, diperoleh nilai F_{hitung} = 11,769 > F_{tabel} = 2,980 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat dinyatakan disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Rejoso Nganjuk. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Utami (2010), dalam penelitian tersebut diketahui adanya pengaruh yang simultan antara disiplin kerja (X_1), komunikasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

D. PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Rejoso Nganjuk.
b. Ada pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Rejoso Nganjuk.
c. Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Rejoso Nganjuk.
d. Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Rejoso Nganjuk.

2. Saran

a. Bagi Kantor Kecamatan Rejoso Kabupaten Nganjuk

Telah diketahui bahwa indikator lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai, maka disarankan agar Kantor Kecamatan Rejoso sebaiknya meningkatkan lingkungan kerja seperti dengan memberikan rasa aman, menambah atau memperbaiki fasilitas, dan melakukan penataan tempat kerja yang lebih baik lagi untuk digunakan. Selain itu

Kantor juga perlu memperhatikan komunikasi, dimana setiap komunikasi harus ada respon atau umpan baliknya agar pesan atau informasi yang disampaikan bisa diterima dengan baik. Kantor juga disarankan untuk memperhatikan disiplin kerja para pegawai, seperti memberikan beberapa peraturan dan sanksi hukum yang tegas agar pegawai lebih disiplin dalam bekerja.Hal tersebut akan berdampak pada kinerja pegawai dan secara tidak langsung akan berpengaruh pada pelayanan yang juga semakin baik.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menjelaskan ada variabel diluar penelitian ini yang mempengaruhi kinerja pegawai, nilai selain dari variabel yang diteliti sebesar 47,3%. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja.

E. DAFTAR PUSTAKA

Akdon, dan Riduwan.2013.*Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Bandung : Alfabeta

Amin, M.2015. *Analisis Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo*. (online). Tersedia: (http: // repository. ut. Ac. id/6984/), diunduh 24 April 2018

Bangun, W. 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga

Dewi, S. dan Frianto, A. 2013.*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi*,(online). 1:4. Tersedia: (http: //jurnalmahasiswa. unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/6263), diunduh 14 Mei 2018

Ghozali, I. 2016. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro

Ginanjar, R. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada DinasPendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman*, (online).Tersedia:(http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/fipmp/article/view/614), diunduh 07 April 2018

Hamali, A.Y. 2016.*Pemahaman manajemen SumberDaya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan)*. Yogyakarta : CAPS

Hasibuan, MSP. 2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Hidayat, Z. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumayajang*. (online). 2:1. Tersedia : (https://www.neliti.com/publications/36644/pengaruh-lingkungan-kerja-dan-disiplin-kerja-serta-motivasi-kerja-terhadap-kiner) diunduh 12 Oktober 2017

Indrianto, N dan Bambang, S. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen.*Yogyakarta : BPFE

Kasmir.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Akarta : Rajawali Pers

Nimran, U dan Amirullah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi (Pendekatan Riset)*.Malang : Sinar Akademika Malang

Priansa, D. J. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

Rachim, T. 2014. *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bober*. (online). Tersedia : (http://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/5768/2/PROS_Taufik%20Rachim_Pengaruh%20Komunikasi%20dan%20Motivasi_fulltext.pdf), diunduh 29 April 2018

Robbins, S.P dan Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat

Sanjaya, T. R. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta*.(online). Tersedia : (http: //eprints.uny.ac.id/ 28529 /1/MuhammadTaufiekRioSanjaya_11408141044.pdf). diunduh 29 April 2018

Sanusi, A. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat

Sari, N.P. 2009. *Identifikasi Gaya Komunikasi Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dibidang Afiliasi PPPTMGB LEMIGAS Jakarta*, (online). Tersedia : (http://repository.mercubuana.ac.id/30203/), diunduh 24 Pebruari 2018

Sugiyono.2017a. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. 2017b. *Statistik Untuk Penelitian*.Bandung: Alfabeta

Sunyoto, D dan Burhanudin. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : CAPS

Sunyoto, D. 2013. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Deresan CTX.

Gejayan Yogyakarta 55283 : CAPS

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Utami, S. S. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar*.(online).4:1. Tersedia: http://ejurnal.unisri.ac.id /index.php/Manajemen/article/view/89, diunduh 15 Oktober 2017