

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PERANGKAT DESA KETAH, KECAMATAN SUBOH, KABUPATEN SITUBONDO

Nama : Mandagie Fajar Pangestu

NIM : 162010200034

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO
FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN ILMU SOSIAL
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
MEI 2020**



Latar Belakang

Posisi desa memiliki peranan penting dalam menunjang kesuksesan pemerintah nasional secara luas, bahkan desa merupakan garda terdepan dalam menggapai keberhasilan dari segala urusan dan program dari pemerintah

Berdasarkan hasil observasi lingkungan kerja di balai Desa Ketah cukup memadai, dengan kondisi fisik kantor yang baik dari segi fisik maupun infrastruktur penunjang seperti AC, komputer, meja dan kursi yang masih baru, namun ada kesenjangan dan permasalahan dalam instansi dimana disiplin para perangkat desa yang masih rendah

Data Penyerapan Dana Dalam 5 Tahun Terakhir

NO	Tahun	Total Dana (RPJMdes)	Total Penyerapan	Sisa Dana Tidak Terserap
1	2015	Rp. 1.000.000.000	Rp. 563.714.500	Rp. 436.285.500
2	2016	Rp. 1.000.000.000	Rp. 793.517.000	Rp. 206.483.000
3	2017	Rp. 1.000.000.000	Rp. 969.686.000	Rp. 30.314.000
4	2018	Rp. 1.000.000.000	Rp. 836.815.000	Rp. 163.185.000
5	2019	Rp. 1.000.000.000	Rp. 999.265.000	Rp. 735.000

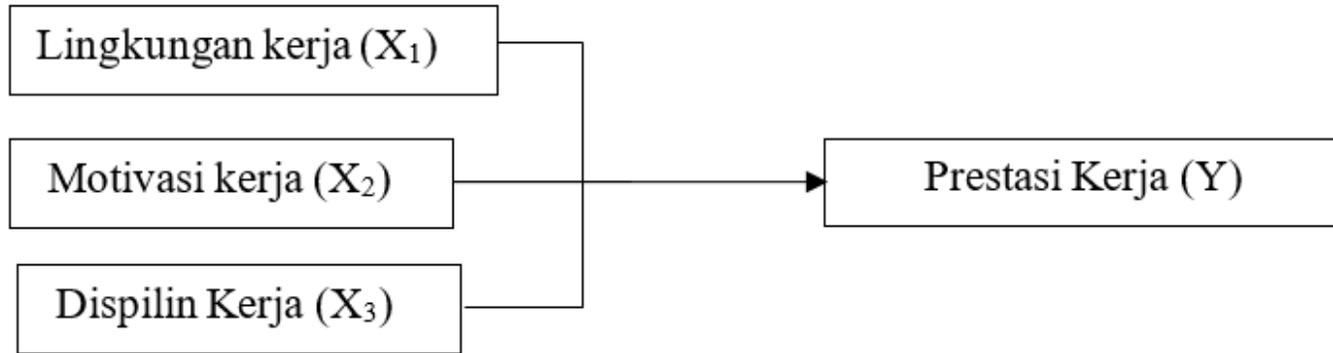
Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo?
2. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo?
3. Manakah diantara lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh paling signifikan terhadap prestasi kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo?

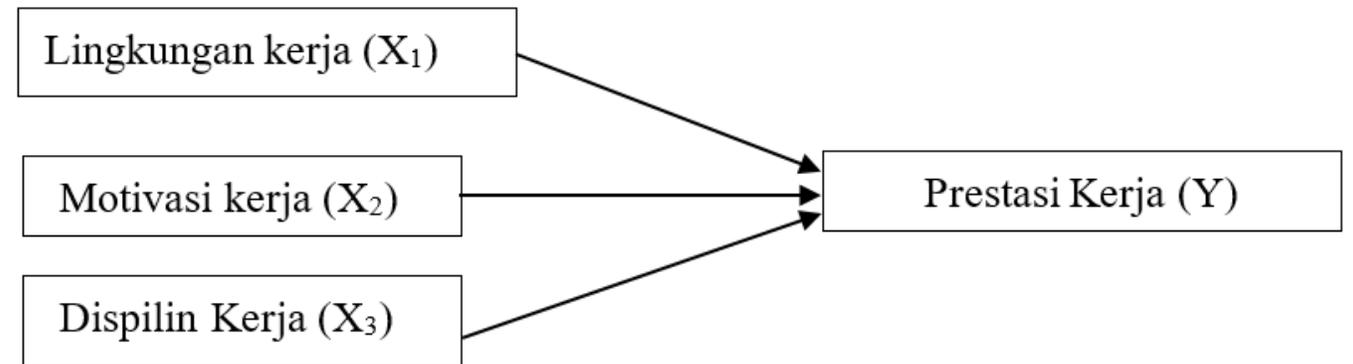
Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap prestasi kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo
3. Untuk mengetahui variabel yang paling signifikan diantara lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo

Kerangka Konseptual



Gambar 1
Kerangka Konseptual pengaruh Secara Simultan



Gambar 2
Kerangka Konseptual pengaruh Secara Parsial

HIPOTESIS

- H1 : Ada pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap prestasi kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo.
- H2 : Ada pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo.
- H3 : Diantara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh paling signifikan terhadap prestasi kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo.

METODE PENELITIAN



Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. data diperoleh dengan menggunakan kuesioner tertutup yang telah diberi skor, yang dimana data kuesioner tersebut akan dihitung secara statistik



Lokasi penelitian ini dilakukan di Instansi Pemerintahan Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo yang terletak di Jl. Raya Pasir Putih, Ketah, Kec. Suboh, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur



Sampel pada penelitian ini adalah 100 warga Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo



Teknik Analisis menggunakan Uji Regresi Linier Berganda. Pengujian Hipotesis (uji t, uji f dan koefisien determinasi)
Perhitungan menggunakan software SPSS

Definisi Operasional

No	Nama Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
1	Lingkungan Kerja (X_1) Nitisemito (2012)	a) Suasana kerja b) Hubungan dengan rekan kerja c) Tersedianya fasilitas kerja	Interval
2	Motivasi Kerja (X_2) Sedarmayanti (2014)	a) Gaji (<i>salary</i>) b) Hubungan kerja c) Pengakuan atau pengdisiplin kerja (<i>recognition</i>)	Interval
3	Disiplin Kerja (X_3) Sutrisno (2011)	a) Taat terhadap aturan waktu b) Taat terhadap peraturan perusahaan c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan d) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan	Interval
4	Prestasi Kerja (Y) Manulang (2014)	a) Kualitas kerja b) Kuantitas pekerjaan c) Ketepatan waktu	Interval

Sejarah Perusahaan

Di masa silam, daerah Situbondo merupakan daerah penting di pantai utara bagian timur pulau Jawa. Sebab di kawasan itu terdapat pelabuhan-pelabuhan penting seperti Panarukan, Kalbut dan Jangkar. Bahkan kota Panarukan pada abad ke-14 merupakan salah satu pangkalan penting bagi kerajaan Majapahit. Di Panarukan sudah berdiri kerajaan Keta (nama itu abadi sebagai desa Ketah di kecamatan Suboh, Situbondo - pen). Untuk merebut Keta - sebagaimana dituturkan dalam Negarakretagama pupuh XLIX/3 – Majapahit melakukannya dengan kekuatan senjata.

UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

Tabel 4.9
Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-kritis	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	X1.1	0,829	0,3	0,000	Valid
	X1.2	0,770		0,000	Valid
	X1.3	0,815		0,000	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	X2.1	0,944		0,000	Valid
	X2.2	0,769		0,000	Valid
	X2.3	0,944		0,000	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	X3.1	0,981		0,000	Valid
	X3.2	0,808		0,000	Valid
	X3.3	0,969		0,000	Valid
	X3.4	0,981		0,000	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y.1	0,962		0,000	Valid
	Y.2	0,991		0,000	Valid
	Y.3	0,991	0,000	Valid	

Berdasarkan hasil pengujian validitas menyatakan bahwa semua item pernyataan yang ada dalam kuisisioner dari Variabel (X₁, X₂, X₃) dan variabel (Y) mempunyai nilai yang koefisien korelasinya diatas 0,3 (>0,3), sehingga dapat dikatakan jika item pernyataan kuisisioner tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

Tabel 4.10
Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,727	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,861	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,952	0,6	Reliabel
Prestasi Kerja	0,981	0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai koefisien realibilitas cronbach alpha pada variable Lingkungan Kerja sebesar 0,727, variabel Motivasi kerja sebesar 0,861 variabel Disiplin Kerja sebesar 0,952, dan variabel Prestasi Kerja sebesar 0,981. dari empat variabel tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan reliable.

Sumber : Lampiran Output SPSS Pengujian Uji Realibilitas

Pengujian Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.11
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1,74825683
Most Extreme Differences	Absolute	.149
	Positive	.114
	Negative	-.149
Kolmogorov-Smirnov Z		.703
Asymp. Sig. (2-tailed)		.133

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah SPSS versi 18

Data hasil Tabel pengujian normalitas di atas bisa dilihat dari tabel *one – sample kolmogrove – simrnov* diperoleh nilai *asymp.sig* sebesar 0,133 ($0,133 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data berdistribusi normal. Untuk mengetahui normal aau tidaknya menggunakan *Plat of regression Standardized residual*. data dinyatakan berdistribusi normal jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.356 ^a	.126	.080	1,794	.126	2,737	3	57	.082	2,224

Sumber: Hasil Output SPSS versi 18(Diolah)

Tabel 4.14
Hasil Keputusan Uji Autokorelasi

Hipotesis	Dasar pengambilan keputusan	Hasil Uji	Keputusan
Tidak ada autokorelasi Positif	$0 < d < dl$	$0 < 2,224 > 1,4847$	Tidak Memenuhi
Tidak ada autokorelasi Positif	$dl \leq d \leq du$	$1,4847 < 2,224 > 1,6904$	Tidak Memenuhi
Tidak ada korelasi Negatif	$4 - dl < d < 4$	$2,5153 > 2,224 < 4$	Tidak memenuhi
Tidak ada korelasi Negatif	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$	$2,3096 > 2,224 < 2,5153$	Tidak memenuhi
Tidak ada autokorelasi	$du < d < 4 - du$	$1,6904 < 2,224 < 2,3096$	Memenuhi

Berdasarkan hasil Uji auto korelasi pada tabel diatas diketahui nilai DW (Durbin Watson) sebesar 1,786. Nilai tersebut Menunjukkan bahwa

$$du < d < 4 - du$$

atau

$$1,6904 < 2,224 < 2,3096$$

terjadi tidak terjadi autokorelasi.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12.
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

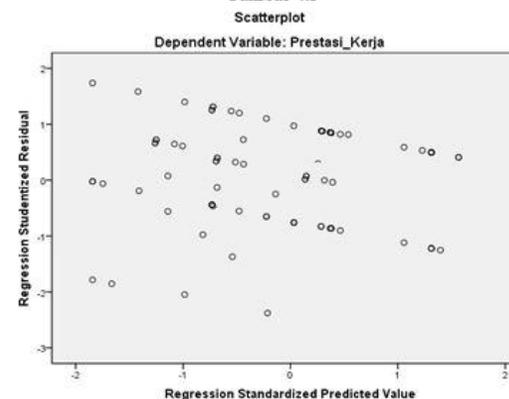
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9,405	2,421		3,885	.000		
Lingkungan_kerja	,794	,434	,652	3,829	,043	,121	8,289
Motivasi_Kerja	,738	,374	,704	5,971	,024	,120	8,307
Disiplin_Kerja	,169	,091	,662	4,864	,038	,989	1,011

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Dari Hasil Pengujian diperoleh nilai VIF untk variabel Lingkungan_Kerja sebesar 8,289 (< 10), Variabel Motivasi_Kerja sebesar 8,307 (< 10) dan variabel Disiplin_Kerja sebesar 1,011 (< 10). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

4. Uji Heteroskedasitas

Gambar 4.3



Sumber: data diolah SPSS versi 18

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik-titik data menyebar dibawah dan di pengamatan yang lain. pada gambar Scatterplot dibawah terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada atas angka 0 (nol), sehingga model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.15
Tabel uji regresi linier berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,405	2,421		3,885	,000		
Lingkungan_kerja	,794	,434	,652	3,829	,043	,121	8,289
Motivasi_Kerja	,738	,374	,704	5,971	,024	,120	8,307
Disiplin_Kerja	,169	,091	,662	4,864	,038	,989	1,011

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja
Sumber : Hasil Output SPSS versi 18 (Diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari ke lima variabel sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 9,405 + 0,794 X_1 + 0,738 X_2 + 0,169 X_3$$

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisiensi regresi sebagai berikut :

1. Dari persamaan tersebut, nilai konstanta adalah 9.405 Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sama dengan nol, maka nilai variabel Turnover sebesar 9,405 satuan.
2. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,794, menunjukkan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh searah terhadap Prestasi Kerja yang berarti setiap peningkatan nilai Lingkungan Kerja satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya Prestasi Kerja sebesar 0,794 satuan
3. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,738 menunjukkan searah terjadi Prestasi Kerja yang berarti setiap peningkatan nilai Motivasi Kerja satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya Prestasi Kerja sebesar 0,738 satuan
4. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,169 menunjukkan searah terjadi Prestasi Kerja sebesar yang berarti setiap peningkatan nilai Disiplin Kerja satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya Prestasi Kerja sebesar sebesar 0,169 satuan.

Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Tabel 4.16
Pengujian menggunakan uji-f ANOVA
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128.647	3	42.882	27.192	.000 ^a
	Residual	116.699	57	1.577		
	Total	245.346	60			

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS versi 18(Diolah)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai f hitung sebesar 27,192 dengan nilai signifikan 0,000. Dimana f-tabel diketahui sebesar 2,76 Sehingga f-hitung > f-tabel yaitu 27,192 > 2,76 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya variable Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

2. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,405	2,421		3,885	,000		
Lingkungan_kerja	,794	,434	,652	3,829	,043	,121	8,289
Motivasi_Kerja	,738	,374	,704	5,971	,024	,120	8,307
Disiplin_kerja	,169	,091	,662	4,864	,038	,989	1,011

a. Dependent Variable: Turnover
Sumber : Hasil Output SPSS versi 18 (Diolah)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 3,829 dengan nilai signifikan sebesar 0,043. dimana diketahui t-tabel sebesar 1.671. sehingga t-hitung > t-tabel yaitu 3,829 > 1.671 dengan nilai signifikan 0,043 < 0,05

Variabel Motivasi Kerja sebesar 5,971 dengan nilai signifikan sebesar 0,024. dimana diketahui t-tabel sebesar 1.671. sehingga t-hitung > t-tabel yaitu 5,971 > 1.671 dengan nilai signifikan 0,024 > 0,05.

Variabel Disiplin Kerja sebesar 4,864 dengan nilai signifikan sebesar 0,038. Dimana di ketahui t-tabel sebesar 1.671. sehingga t-hitung > t-tabel yaitu 4,864 > 1.671 dengan nilai signifikan 0,038 > 0,05.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai standardized coefficients beta untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,652 variabel Motivasi Kerja sebesar 0,704, dan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,662.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh paling signifikan terhadap Prestasi Kerja.

3. R² (Determinan)

Tabel 4.18
Uji R
model summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	,355 ^a	,126	,080	1,794	,126	2,737	3	57	,052	2,224

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS versi 18(Diolah)

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program statistic SPSS versi 18 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) Sebesar 0,126. hal ini menunjukkan bahwa variable Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Prestasi Kerja sebesar 12,6% sedangkan 87,4% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hipotesis Pertama : Lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo.

a. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi kerja

Hasil analisis data membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo.. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dimana Prestasi Kerja yang tinggi dapat mendorong Prestasi Kerja semakin tinggi. sehingga bisa dikatakan bahwa Lingkungan kerja yang tinggi bisa memberikan dampak bagi Prestasi Kerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo karena Perangkat desa nyaman dengan lingkungan nya dan rekan-rekan sesama perangkat desa saling membantu karena itu perangkat-perangkat desa sangat senang dan nyaman bekerja di Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo. Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan prestasi karyawan (Soetjipto, 2017) Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriasari (2017) yang menyimpulkan bahwa bahwa terjadi pengaruh yang kuat antara Variabel lingkungan kerja terhadap dengan Prestasi kerja pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Bengkal Kabupaten Kutai Timur.

b. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis data membuktikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dimana Motivasi Kerja yang tinggi dapat mendorong Prestasi Kerja Intention semakin tinggi. sehingga bisa dikatakan bahwa Motivasi Kerja yang tinggi bisa memberikan dampak bagi Prestasi Kerja. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo karena Hubungan kerja antara sesama perangkat desa dan kepala desa berjalan dengan baik, dengan begitu motivasi yang diberikan akan lebih mudah. dikarenakan hubungan yang baik antara perangkat dan kepala desa. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryawan, dkk (2015) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Gianyar, kemudia penelitian Pattynama, dan Kojo, (2016) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara.

c. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis data membuktikan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dimana Disiplin Kerja yang tinggi dapat mendorong Prestasi kerja semakin tinggi. sehingga bisa dikatakan bahwa Disiplin Kerja yang tinggi bisa memberikan dampak bagi Prestasi Kerja. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo karena Pegawai mampu bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan dan bertanggung jawab dengan tugas-tugas yang dikerjakan, dengan adanya tanggung jawab perangkat desa akan lebih disiplin dalam mengerjakan tugas-tugas dan laporan yang diberikan oleh desa. Prestasi kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Hal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan di antaranya yaitu disiplin yang dilakukan kepada karyawan dan lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam bekerja. (Robbins dan Judge 2015:46) Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti, dkk (2018) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Perangkat Desa Di Kecamatan Getasan, Kabupaten Semarang.

PEMBAHASAN

Hipotesis Kedua : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo.

Hasil Analisis Data membuktikan bahwa lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai variabel lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama, maka akan meningkatkan Prestasi Kerja. lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kedisiplinan kerja serta motivasi yang baik, maka Prestasi kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo akan meningkat.

Hubungan antara variabel bebas dengan terikat (Prestasi Kerja) pada penelitian ini sangat kuat dan searah antara variabel bebas yang meliputi lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja dengan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja. artinya jika variabel bebas yang meliputi lingkungan kerja, motivasi kerja dan Disiplin kerja ditingkatkan, maka variabel terikat yaitu Prestasi Kerja juga akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja karena lingkungan kerja yang baik disertai dengan kondisi lingkungan yang nyaman dengan segala fasilitas maka akan menimbulkan semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga target-target pekerjaan akan cepat selesai. motivasi kerja merupakan faktor pendukung utama terhadap kualitas dan kuantitas kerja perangkat dengan memotivasi perangkat akan meningkatkan tingkat kedisiplinan perangkat desa sehingga setiap pekerjaan akan mudah dalam melakukan pekerjaannya sehingga pekerjaan akan berjalan mudan dan lancar.

Menurut Mardiana (2005) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan parapegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Hasil penelitian ini di dukung oleh dengan penelitian yang dilakukan oleh Riska Arum Wijayanti, dkk (2018) membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti apabila perangkat desa memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik maka prestasi kerja perangkat desa juga akan baik.

PEMBAHASAN

Hipotesis Ketiga : Motivasi Kerja Berpengaruh Paling Signifikan Terhadap Prestasi Kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo.

Hasil Analisis data membuktikan bahwa Motivasi Kerja Paling berpengaruh terhadap Prestasi Kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo. Dengan demikian dapat dinyatakan jika Motivasi Kerja pada karyawan tinggi Prestasi kerja akan semakin tinggi pada perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo. sehingga bisa dikatakan bahwa Motivasi Kerja yang tinggi bisa memberikan dampak bagi Prestasi Kerja.

Motivasi kerja Paling berpengaruh terhadap Prestasi Kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo karena dengan memotivasi perangkat desa akan membuat semangat dalam bekerja, dan kedisiplinan kerja akan timbul. pekerjaan akan lebih cepat selesai jika karyawan termotivasi dan merasa nyaman di lingkungan Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryawan, dkk (2015) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Gianyar, kemudian penelitian Pattynama, dan Kojo, (2016) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka akhirnya penulis menyimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Hasil analisis data membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo.. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dimana Prestasi Kerja yang tinggi dapat mendorong Prestasi Kerja semakin tinggi. sehingga bisa dikatakan bahwa Lingkungan kerja yang tinggi bisa memberikan dampak bagi Prestasi Kerja.
2. Hasil analisis data membuktikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dimana Motivasi Kerja yang tinggi dapat mendorong Prestasi Kerja Intention semakin tinggi. sehingga bisa dikatakan bahwa Motivasi Kerja yang tinggi bisa memberikan dampak bagi Pretasi Kerja.
3. Hasil analisis data membuktikan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dimana Disiplin Kerja yang tinggi dapat mendorong Prestasi kerja semakin tinggi. sehingga bisa dikatakan bahwa Disiplin Kerja yang tinggi bisa memberikan dampak bagi Prestasi Kerja.
4. Hasil Analisis Data membuktikan bahwa lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai variabel lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama, makan akan meningkatkan Prestasi Kerja. lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kedisiplinan kerja serta motivasi yang baik, maka Prestasi kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo akan meningkat.
5. Hasil Analisis data membuktikan bahwa Motivasi Kerja Paling berpengaruh terhadap Prestasi Kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo. Dengan demikian dapat dinyatakan jika Motivasi Kerja pada karyawan tinggi Prestasi kerja akan semakin tinggi pada perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo. sehingga bisa dikatakan bahwa Motivasi Kerja yang tinggi bisa memberikan dampak bagi Prestasi Kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian analisis data penulis dapat mengajukan rekomendasi atau saran beberapa hal sebagai berikut :

1. Bagi Perangkat Desa diharapkan untuk selalu meningkatkan prestasi kerjanya karena hal ini berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat agar tercipta pemerintahan desa yang baik dan kondusif
2. Bagi peneliti selanjutnya agar menambah jumlah sampel penelitian agar didapat hasil yang lebih akurat dan valid, dan menambah variabel-variabel lain yang diduga mempengaruhi prestasi kerja, misalnya gaya kepemimpinan, kerjasama tim, kemampuan kerja dan pengawasan

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu variabel – variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja.
2. Analisis yang digunakan dalam peneitian ini hanya menggunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan masih banyak analisis lainnya yang dapat digunakan dalam menganalisis sebuah penelitian.

**Sekian
Terima Kasih**

