

The Effect of Work Environment, Work Motivation, Work Discipline on Work Performance of Ketah Village Officials, Suboh District, Situbondo Regency.

[Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja Perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh , Kabupaten Situbondo]

Mandagie Fajar Pangestu¹⁾, Hasan Ubaidillah²⁾, Dewi Andriani³⁾, Vera Firdaus⁴⁾

¹⁾Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Teknik Informatika, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: 162010200034@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the work environment, work motivation, work discipline on work performance of the apparatus in Ketah Village, Suboh District, Situbondo Regency. This research is a type of quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 61 village officials in Ketah Village, Suboh District, Situbondo Regency. The analytical tools used in this study are multiple linear regression analysis, determinant coefficient (R²), f test, t test, and classical assumption test using SPSS version 18 for windows. Primary data in this study were obtained from questionnaires which were measured using a Likert scale which was tested for validity and reliability. The results of this study prove that the Work Environment, Work Motivation, Work Discipline on Work Performance of Ketah Village Officials, Suboh District, Situbondo Regency. Work environment affects work performance, work motivation affects work performance and work discipline also affects work performance. Work motivation has the most influence on the work performance of Ketah Village officials, Suboh District, Situbondo Regency.*

Keywords – *Work Environment, Work Motivation, Work Discipline, and Work Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja Perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh , Kabupaten Situbondo. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 61 Perangkat desa pada Desa Ketah, Kecamatan Suboh , Kabupaten Situbondo. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regrasi linier berganda, koefisien determinan (R²), uji f, uji t, dan uji asumsi klasik dengan menggunakan SPSS versi 18 for windows. Data primer yang ada dalam penelitian ini didapat dari kuisisioner yang pengukurannya menggunakan skala likert yang diuji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja Perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh , Kabupaten Situbondo. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja dan Disiplin Kerja juga berpengaruh terhadap Prestasi kerja. Motivasi Kerja paling berpengaruh terhadap Prestasi kerja Perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh , Kabupaten Situbondo.

Kata Kunci – *Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Prestasi Kerja.*

I. PENDAHULUAN

Desa merupakan suatu organisasi pemerintah yang secara politis memiliki kewenangan tertentu untuk mengurus dan mengatur warga atau kelompoknya. Menurut Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 desa diartikan sebagai kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal-usul, dan hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan negara kesatuan Republik Indonesia.

Organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah instansi pemerintahan di desa yang merupakan wadah bagi para sumber daya manusia atau tenaga kerja, baik sebagai pimpinan maupun bawahan dalam hal ini adalah perangkat desa. Melihat keberadaan perangkat desa tersebut maka manajemen sumber daya manusia di desa perlu memperhatikan kepentingan perangkat desa dan mampu menciptakan suasana kerja

yang mendorong peningkatan kepuasan kerjanya. Perangkat desa dan instansi pemerintahan desa sendiri merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Perangkat desa memegang peranan utama dalam menjalankan roda pelayanan kepada masyarakat. Apabila perangkat desa memiliki produktivitas yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi instansi pemerintahan desa.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu [1]. Jadi kesungguhan dan kecakapan karyawan dalam bekerja atas tugas-tugas yang telah dilaksanakan akan menentukan prestasi kerja akan dihasilkan. Selain itu lingkungan kerja yang nyaman juga dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang, apabila seseorang merasa tempat kerjanya nyaman maka pekerjaan tersebut akan terselesaikan dengan baik dan prestasi kerja akan meningkat

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai pesorangan maupun kelompok [2]. Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Dengan lingkungan kerja yang kondusif dan optimal diharapkan peningkatan prestasi kerja pada karyawan sehingga semangat kerja dan kinerja karyawan tetap terjaga.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah faktor Disiplin kerja. Definisi kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku [1]. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab. Sedangkan kesediaan adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan disiplin kerja yang tinggi maka akan diharapkan kinerja karyawan bisa meningkat

Selain faktor disiplin kerja, faktor motivasi juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan [3]. Motivasi kerja bagi para karyawanpun tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai harapan perusahaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan observasi awal Balai desa Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo yang terletak di Jl. Raya Pasir Putih, Ketah, Kec. Suboh, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur merupakan pusat pemerintahan desa yang mengelola desa tersebut. Pembangunan Sarana dan Prasarana di Desa Ketah terus berkembang dari tahun ke tahun. Peningkatan pembangunan jalan desa, pembangunan tangkis sungai, pembangunan lembaga pendidikan mulai dari tingkat dasar sampai tingkat menengah atas, Saluran Irigasi pertanian, Draenase, Polindes, Usaha Tambak baik tradisional maupun Modern dll merupakan contoh perkembangan pembangunan di Desa Ketah

Berdasarkan segi sumber daya manusia perangkat desa yang bekerja dan melayani di balai desa Ketah, didapatkan data bahwa dari segi jumlah terdapat 12 perangkat pemerintah, mulai dari kepala desa hingga kepala dusun. Berdasarkan hasil observasi awal 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, hal ini dibuktikan dengan pengakuan beberapa warga yang mengeluhkan perangkat yang sering tidak ada saat jam kerja, kemudian jam pelayanan kadang mulai jam 9, hal tersebut sebenarnya juga didukung oleh motivasi kerja karyawan yang masih rendah. Yaitu kurangnya semangat kerja karyawan dikarenakan gaji dan tunjangan dari karyawan sering terlambat masuk dari pusat. Apabila kondisi ini dibiarkan maka akan mempengaruhi prestasi kerja sehingga pelayanan kepada masyarakat Desa Ketah juga akan terganggu.

Dana desa dari APBDes Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondodipergunakan dalam berbagai program antara lain, pembangunan sarana dan prasarana desa, peningkatan pendidikan, bidang kesehatan masyarakat desa, dan sosial budaya serta pemuda. Berdasarkan kinerja perangkat desa dalam rentan waktu 2015-2019 dapat ditampilkan data penyerapan dana 5 Tahun terakhir seperti tabel dibawah ini:

Tabel 1. Data Penyerapan Dana Tahun 2015-2019
Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo

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

Berdasarkan data diatas dapat diuraikan bahwa dalam 5 tahun terakhir , terdapat 3 tahun yang tidak mencapai target dan tidak stabil dalam pencapaian target kinerjanya, yaitu pada tahun 2015, 2016 dan 2018 dengan presentase penyerapan dibawah 90%. Pada Tahun 2015, dana sebesar Rp. 1.000.000.000,00 yang terserap hanya 56% yaitu sebesar Rp. 563.714.500,00 Pada Tahun 2016, dana sebesar Rp. 1.000.000.000,00 yang terserap hanya 79% yaitu sebesar Rp. 793.517.000,00. Pada Tahun 2018, dana sebesar Rp. 1.000.000.000,00 yang terserap hanya 84% yaitu sebesar Rp. 836.815.000. Hal ini dikarenakan subsidi silang dengan program lain Berdasarkan uraian latar belakang di atas terkait sumber daya manusia, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh , Kabupaten Situbondo.”**

Rumusan Masalah: Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh , Kabupaten Situbondo.

Pertanyaan Penelitian: Pertama : Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo? Kedua: Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo? Ketiga: Manakah diantara lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh paling signifikan terhadap prestasi kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo?

Kategori SDGs:

Sesuai dengan kategori SDG's artikel ilmiah ini menggunakan SDG's point ke 8 (delapan) yakni pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

Literature Riview

Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus [4]. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi [5]. Hasil penelitian yang mencakup lingkungan kerja pernah dilaksanakan oleh [6] dan [7] yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut: Pertama, Suasana kerja artinya suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Kedua, hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Ketiga, tersedianya fasilitas kerja hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir [8].

Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan [3]. Kerja adalah sebagai aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan [9]. Dari definisi di atas, terlihat bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan dalam diri seseorang maupun faktor dari organisasi yang mendorong atau menggerakkan untuk mencapai tujuan tertentu. Hasil penelitian terkait motivasi kerja [10] dan [11] yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Indikator mengenai Motivasi kerja yaitu: Pertama, Gaji (salary) artinya gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Kedua, hubungan kerja artinya untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara

pegawai dengan atasan. Ketiga, pengakuan atau pengdisiplin kerja (recognition) artinya setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin disiplin kerja [3].

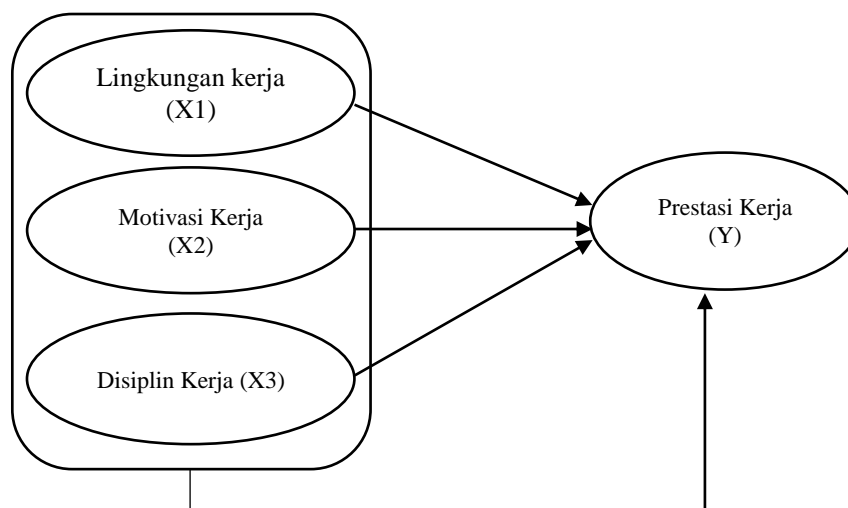
Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari kata disciple yang berarti belajar. Disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi [12]. Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan [13]. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan [14]. Hasil penelitian mengenai disiplin kerja pernah dilakukan oleh [15] dan [16] yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu: Pertama, Taat terhadap aturan waktu artinya dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Kedua, Taat terhadap peraturan perusahaan artinya peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Ketiga, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan artinya ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Keempat, Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan artinya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan [17].

Prestasi Kerja

Prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dan pekerjaannya [18]. Yang artinya setiap individu ketika bekerja akan dikatakan berhasil ketika memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan. Prestasi kerja atau kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [19]. Dimaksudkan adalah setiap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan membentuk kuantitas dan kualitas pada hasil kerjanya untuk mengetahui prestasi dalam pekerjaannya. Hasil penelitian terkait prestasi kerja pernah dilakukan oleh [20] dan [21] yang membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Ukuran suatu prestasi kerja antara lain: Kualitas Kerja, meliputi: Mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja lainnya. Dan Mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan waktu sebelumnya. Kuantitas Kerja, meliputi: Jumlah hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketepatan Waktu, meliputi: Waktu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan .

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis:

H1 : Lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo.

H2 : Lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh 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 adalah disiplin kerja..

II. METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Adapun fokus dalam penelitian ini terdapat empat variabel, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Prestasi Kerja sebagai variabel (Y). Teknik pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data [21]. Berdasarkan kesesuaian antara tingkat atau skala pengukuran dan teknik pengumpulan data maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Pada penelitian ini, pengukuran variabel menggunakan skala likert. Dengan 5 alternative jawaban yaitu dengan menggunakan skala 1 sampai 5. Populasi adalah wilayah yang generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya [22]. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat desa dan pengurus desa (RT, RW, LKMD, LMD, BPD, ada 3 dusun) Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondoyang berjumlah 61 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non probability* yaitu *sampel jenuh* atau sering disebut *total sampling*. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa dan pengurus desa (RT, RW, LKMD, LMD, BPD, ada 3 dusun) Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo yang berjumlah 61 orang.

Kemudian data tersebut akan dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear, uji t, uji R, dan uji R² yang dioperasikan menggunakan program SPSS 22. Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui valid tidaknya data dalam suatu kuisisioner. Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur satu kuisisioner dalam indikator agar dapat memperoleh informasi sebagai pengumpulan data. Uji normalitas untuk mengetahui seberapa diketahuinya data pada saat penyebaran kuisisioner.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Penilaian Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid Laki-Laki	51	83.6	83.6	83.6
Perempuan	10	16.4	16.4	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin Laki-Laki berjumlah 51 karyawan dengan prosentase sebesar 83.6% sedangkan yang berjenis kelamin Perempuan berjumlah 10 Karyawan dengan prosentase 16.4%. dengan demikian dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa jumlah responden dengan jelas kelamin Laki-Laki lebih banyak dari pada jumlah responden dengan jenis kelamin Perempuan.

Penilaian Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Responden berdasarkan usia pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Karakteristik Responden Terhadap Usia

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	23 – 30 tahun	4	6,6	6,6	6,6
	31 – 38 tahun	19	31,1	31,1	37,7
	39 – 46 tahun	29	47,5	47,5	85,2
	47 – 54 tahun	9	14,8	14,8	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan hasil dapat dilihat bahwa responden yang berusia antara 20 - 30 tahun sebanyak 4 orang (6,6%); 31 - 40 tahun sebanyak 19 orang (31,1%), responde yang berusia 39 – 46 tahun ada 29 orang (47,5%) dan yang terakhir responden yang berusia 47 – 54 tahun sebanyak 9 orang (14,8%). Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa setengah responden atau perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo memiliki rentan usia 39 – 46 tahun sebanyak 19 orang (31,1%).

Penilaian Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik Responden berdasarkan usia pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. Karakteristik Responden Terhadap Tingkat Pendidikan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMP	1	1,6	1,6	1,6
	SMA / SMK	37	60,7	60,7	62,3
	S1	23	37,7	37,7	100,0
	Total	61	100	100	

Berdasarkan data di atas menunjukkan jika dalam penelitian ini, responden yang mempunyai pendidikan terakhir SMP sebanyak 1 responden dengan jumlah persentase 1,6 % dan responden yang mempunyai pendidikan terakhir SMA sebanyak 37 responden dengan jumlah persentase 60,7%, kemudian terdapat 23 responden yang mempunyai pendidikan terakhir S1 dengan persentase 37,7%. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa lebih dari setengah responden atau perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo mayoritas atau sebagian besar berpendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas/Kejuruan sebanyak 37 responden dengan jumlah persentase 60,7%.

Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

Pada penelitian serta uji validitas ini suatu butir atau validitas dikatakan valid atau tidak valid yaitu : Jika nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari 0,3 maka dikatakan valid. Dan jika nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih kecil dari 0,3 maka dikatakan tidak valid.

Tabel 5. Uji Validitas

Variabel	<i>Item Variabel</i>	<i>Correlation (r-hitung)</i>	<i>r-kritis</i>	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 kuisioner dari Variabel (X₁, X₂, X₃) dan variabel (Y) mempunyai nilai yang koefisien korelasinya diatas

0,3 (>0,3), sehingga dapat dikatakan jika item pernyataan kuisioner tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *alpha cronbach*, dikatakan instrumen memiliki nilai reliabel yang tinggi jika nilai *alpha cronbach* > 0,6. Dari hasil analisis diperoleh koefisien *reliabilitas* sebagai berikut:

Tabel 6. 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.

Pengujian Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

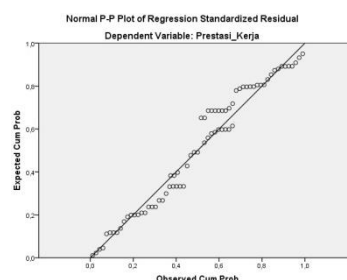
Uji normalitas menggunakan statistic dengan ketentuan apabila hasil dari angka signifikansi uji *kolmogrov-Smirnov Sig.* > 0,05 maka data berdistribusi normal dan sebaliknya.

Tabel 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		61
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,74825583
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,149
	<i>Positive</i>	,114
	<i>Negative</i>	-,149
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.703
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,133
Test distribution is Normal.		
Calculated from data.		

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



Gambar 2. Normal Probabiliti Plot

Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa grafik normal probability plot yang mensyaratkan bahwa data bersebaran data harus berada di wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. berdasar gambar diatas maka hasil ini memenuhi syarai normal probability plot. Artinya data dalam penelitian ini populasi yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam regresi adalah sebagai berikut Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut: Mempunyai angka tolerance diatas ($>$) 0,1. Dan Mempunyai nilai VIF di bawah ($<$) 10.

Tabel 8. 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
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.

Uji Autokorelasi

Uji Auto Korelasi bertujuan untuk apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan uji Durbin Waston dengan ketentuan apabila : H_0 : tidak ada autokorelasi ($r=0$) dan H_A : ada autokorelasi ($r\neq 0$)

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

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

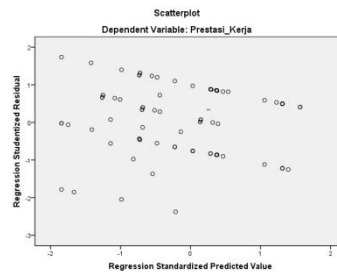
Tabel 10. Hasil Keputusan Uji Autokorelasi

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.

Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

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

Setelah mengetahui nilai dari masing-masing variabel, maka langkah selanjutnya yaitu melakukan analisis regresi linier berganda.

Tabel 11. 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

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 :

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.

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

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

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

Uji F (Simultan)

Dengan $df_1 = k - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 61 - 2 = 59$ sehingga diperoleh $F_{tabel (0,05;76)}$ sebesar 2,72. Nilai F_{hitung} yang diperoleh dari hasil SPSS versi 18. Adapun pengujian menggunakan uji-F diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 12. Pengujian menggunakan uji-f ANOVA^b

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

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

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

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 H_a diterima, yang artinya variable Lingkungan Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

Uji t (Parsial)

Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}. Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}, ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H₁) dan menolak hipotesis nol (H₀), demikian pula sebaliknya.

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5 % ($\alpha=0,05$) dan *degree of freedom* sebesar k=2 dan df 2 = n - k - 1 (61 - 2 - 1 = 58) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1.67155, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 13. Pengujian menggunakan uji-t Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
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

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.

R² (Determinan)

Apabila R² Semakin mendekati 1 atau 100% berarti semakin baik model regresi tersebut dalam menjalankan variabelitas variabel tergantung.

Tabel 14. Uji R

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

Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

Dependent Variable: Prestasi_Kerja

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

B. Pembahasan

Hasil dari penelitian diatas dapat diketahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

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

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 [23].

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [6] 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.

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 [10] yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Gianyar.

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 [4]

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [16] yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Perangkat Desa Di Kecamatan Getasan, Kabupaten Semarang.

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.

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 [16] 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.

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 [10] yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Gianyar.

IV. SIMPULAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Hasil analisis data membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo. Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo. Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi

Kerja. Motivasi Kerja Paling berpengaruh terhadap Prestasi Kerja perangkat Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat selesai dengan baik dan tepat waktu sebab adanya bantuan dan bimbingan dari beberapa pihak. Oleh karena itu peneliti mengucapkan terima kasih untuk Bapak/Ibu dosen dan staff Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing penelitian.

REFERENSI

- [1] Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan belas. Edisi Revisi: PT Bumi Aksara. Jakarta
- [2] Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Edisi Ke 5. Mandar Maju. Jakarta
- [3] Samsudin, Salidi, M.M.M.Pd. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia
- [4] Ardana, dkk. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi 1. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- [5] Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Erlangga Jakarta
- [6] Fitriyari. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Bengkal Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 2017, 5 (3): 426-436
- [7] Mey Tyas Nur Putri Asri. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Kediri.
- [8] Nitisemito, Alex S, 2012, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta
- [9] Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta
- [10] Suryawan, I Wayan Agus, dkk. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana*
- [11] Fahmi, Muhammad. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara
- [12] Simamora, Henry, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, STIE YKPN.
- [13] Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 17 Bumi Aksara. Jakarta
- [14] Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- [15] Pattynama, Jouita Victoria, Christoffel Kojo. 2016. Agusta L. Repi Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal. 514-523
- [16] Wijayanti, Riska Arum, Bambang Kuncoro, Retno Dewi Pramodia. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perangkat Desa Di Kecamatan Getasan, Kabupaten Semarang
- [17] Sutrisno, Edy,. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- [18] Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- [19] Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- [20] Manullang, 2014. *Dasar – Dasar Manajemen*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Jakarta
- [21] Indriantoro, Nur. 2011. *Metodologi Penelitian untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- [22] Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.