



Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci

Dona Elvia Desi^{*)}

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci, Indonesia

^{*)} email: dona.elde79@gmail.com

DOI: 10.37859/jae.v10i2.2374

Article Info

Article history:

Received: November 2020

Accepted: Desember 2020

Published: Desember 2020

Keywords:

Work Motivation, Work

Environment, Work

Discipline, Employee

Performance

JEL Classification:

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Kerinci tahun 2019. Metode yang digunakan deskriptif kuantitatif dan data primer yang diperoleh dari sampel sebanyak 49 orang pegawai negeri sipil, alat analisis berupa regresi linear berganda dan koefisien determinan, serta uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F. Diperoleh hasil bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Diskoperindag Kabupaten Kerinci dengan besarnya pengaruh masing-masing sebesar 27,87%, 3,86% dan 24,76%. Disarankan untuk tetap memperhatikan faktor-faktor lainnya dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai Diskoperindag Kabupaten Kerinci.

This study aims to determine the effect of work motivation, work environment and work discipline on the performance of employees of the Office of Cooperative Industry and Trade (Diskoperindag) Kerinci Regency in 2019. The method used is descriptive quantitative and primary data obtained from a sample of 49 civil servants, analysis tools in the form of multiple linear regression and determinant coefficient, as well as hypothesis testing using the t-test and F test. The results show that part there is a positive and significant influence between work motivation, work environment and work discipline on the performance of the Diskoperindag staff in Kerinci Regency with the magnitude of the influence of each of which is 27.87%, 3.86% and 24.76%. It is recommended to pay attention to other factors to maintain and improve the performance of the employees of Diskoperindag Kerinci Regency.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Di era global sekarang ini, kebutuhan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah niscaya, mengingat peran yang sangat besar dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. (Nawawi, 2004).

Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Mangkunegara (2010) mengatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja seseorang yakni faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Selanjutnya Mangkunegara juga menyimpulkan bahwa faktor penentu prestasi kerja individu didalam organisasi adalah faktor individu, dan faktor lingkungan organisasi. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja.

Menurut Hasibuan (2011), Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Seperti kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuatan. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu.

Menurut Sedarmayati (2011) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut: "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih, 2013).

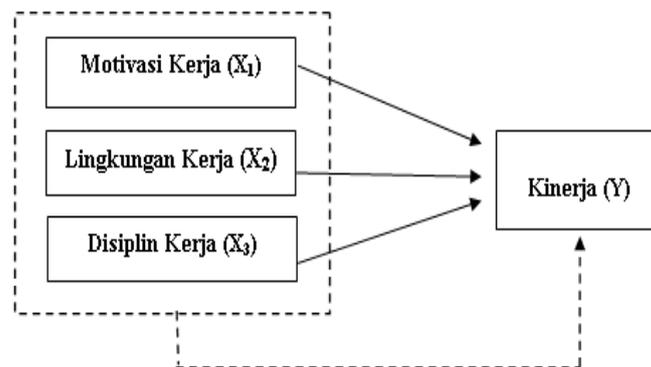
Selain motivasi dan lingkungan kerja, faktor disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Pengamatan yang dilakukan di lingkungan Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci masih adanya beberapa pegawai yang bertindak kurang disiplin, misalnya tidak mengikuti apel pagi, pergi meninggalkan kantor saat jam kerja tanpa izin yang jelas dan tidak menjalankan tugas pokok dan fungsi daripada pegawai tersebut. Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai dan berdampak pada tujuan dari organisasi/instansi tidak berjalan dengan semestinya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang dalam tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Artinya. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

Berdasarkan pembahasan yang telah disampaikan diatas bahwa terdapat permasalahan motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai instansi tersebut perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai secara keseluruhan menjadi lebih baik, sehingga nantinya tujuan Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci bisa tercapai sesuai visi dan misi dinas tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti telah melakukan penelitian dengan yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Kerinci"**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh : 1) motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci secara parsial, 2) lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Kerinci secara parsial, 3) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci secara parsial, 4) motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci secara simultan.



Gambar 1
Kerangka konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci
2. Diduga bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci
3. Diduga bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci
4. Diduga bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut pendapat Sugiyono (2011) teknik pengambilan sampel ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100. Di mana jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak jumlah populasi atau semua pegawai yang ada di Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci sebanyak 49 orang

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah kinerja pegawai, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Adapun penjelasan masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. Dalam penjelasan Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS diukur dengan SKP dan perilaku kerja terdapat beberapa indikator didalam penilaian kinerja PNS yakni: 1) Orientasi Pelayanan; 2) Komitmen; 3) Inisiatif Kerja; 4) Kerja Sama.

b. Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan visi dan misi Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. Indikator-indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2018), yaitu: 1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*); 2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*); 3) Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*).

c. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam organisasi ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan Gie dalam Nuraini (2013): 1) Cahaya; 2) Warna; 3) Udara; 4) Suara.

d. Disiplin Kerja (X_3)

Disiplin Kerja adalah sikap tingkah laku pegawai untuk menaati peraturan yang berlaku pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Indikator-indikator disiplin kerja menurut Rivai dalam Sinambela (2018) sebagai berikut: 1) Kehadiran; 2) Ketaatan pada peraturan kerja; 3) Ketaatan pada standar kerja.

Tabel 1: Operasional Variabel Penelitian

| No | Variabel | Indikator | Item | Instrumen |
|----|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Kinerja Pegawai (Y) | 1. Orientasi Pelayanan 2. Komitmen 3. Inisiatif Kerja 4. Kerjasama | 1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12 | PP No 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja PNS |
| 2. | Motivasi Kerja (X_1) | 1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan afiliasi 3. Kebutuhan akan kekuatan | 1,2,3 4,5,6 7,8,9 | Hasibuan, (2011) |
| 3. | Lingkungan Kerja (X_2) | 1. Cahaya 2. Warna 3. Udara 4. Suara | 1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12 | Gie dalam Nuraini (2013) |
| 4 | Disiplin Kerja (X_3) | 1. Kehadiran 2. Keataatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja | 1,2,3 4,5,6 7,8,9 | Rivai dalam Sinambela (2018) |

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara menyebarkan angket kuesioner yang bersifat rahasia dan skala pengukuran menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2013) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Gejala sosial ini

ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian. Dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2: Daftar Bobot Penilaian Pernyataan

| Alternatif Jawaban | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat tidak Setuju (STS) | 1 |

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh fungsi atau pengaruh kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini teknik analisa data yang digunakan menggunakan SPSS versi 26.00. Model persamaan untuk analisa regresi berganda (Sugiyono, 2013) adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \quad (1)$$

Keterangan: Y = Kinerja Pegawai, $\beta_1 - \beta_3$ = koefisien regresi variabel $X_1 - X_3$, X_1 = Motivasi Kerja, X_2 = Lingkungan Kerja, X_3 = Disiplin Kerja, α = Konstanta, ε = error term.

2. KD Parsial

Untuk mengetahui besar nya pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci secara parsial. Menurut Ghozali (dalam Haryono & Esteka, 2019) dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = Beta \times Zero Order \times 100\% \quad (2)$$

Keterangan: Beta = nilai standardized coefficient, Zero Order = Matriks korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

Dimana apabila: $KD = 0$ berarti pengaruh variabel X terhadap Y rendah, dan apabila nilai $KD = 1$ berarti pengaruh variabel X terhadap Y tinggi.

3. KD Simultan

Untuk mengetahui besar nya pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci secara simultan. Menurut Ghozali (dalam Haryono & Esteka, 2019) ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (3)$$

Keterangan: KD = Koefisien determinasi, r^2 = Koefisien korelasi

4. Uji-t

Uji t adalah bagian uji statistik yang merupakan uji koefisien korelasi parsial yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dimana salah satu variabel independennya tetap/dikendalikan. Sugiyono (2011) merumuskan uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{\beta_i}{s/\sqrt{n}} \tag{4}$$

Dimana: β_i = koefisien regresi, s = standar deviasi sampel, n = jumlah sampel
 Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya, tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci.

5. Uji F

Untuk mengetahui signifikansi korelasi ganda dicari dulu F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan F_{Tabel} . Sugiyono (2011) merumuskan uji F adalah:

$$F = \frac{R^2/(k - 1)}{(1 - R^2)/n - k} \tag{5}$$

Dimana: R^2 = Koefisien Determinasi, n = jumlah sample, k = jumlah variabel independen
 Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya, tidak terdapat pengaruh secara simultan antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Kerinci.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, terdapat pengaruh secara simultan antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Kerinci.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 3, maka dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6.504 + 0.400 \text{ Motivasi Kerja} + 0.212 \text{ Lingkungan Kerja} + 0.494 \text{ Disiplin Kerja}$$

1. Nilai dari $b_1 = + 0,400$ artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari motivasi kerja adalah positif, semakin baik motivasi kerja, maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari Kinerja pegawai.
2. Nilai dari $b_2 = + 0,212$ artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari lingkungan kerja adalah positif, semakin baik lingkungan kerja, maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari Kinerja pegawai.
3. Nilai dri $b_3 = + 0,494$ artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari disiplin kerja adalah positif, semakin baik disiplin kerja, maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari Kinerja pegawai.

Tabel 3: Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 (Constant) | 6.504 | 7.171 | | .907 | .369 |
| Motivasi Kerja | .400 | .101 | .445 | 3.975 | .000 |
| Lingkungan Kerja | .212 | .091 | .230 | 2.329 | .024 |
| Disiplin Kerja | .494 | .135 | .410 | 3.654 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci secara parsial, maka dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi parsial pada tabel 4.

Tabel 4: Koefisien Determinasi Parsial

| Model | | Correlations | | |
|--------------------------------|------------------|--------------|---------|------|
| | | Zero-order | Partial | Part |
| 1 | Motivasi Kerja | .626 | .510 | .391 |
| | Lingkungan Kerja | .168 | .328 | .229 |
| | Disiplin Kerja | .604 | .478 | .359 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | |

Berdasarkan dari Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa hasil koefisien determinasi parsial pada penelitian ini adalah :

1. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui besar pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial adalah :

$$\begin{aligned} KD &= \text{Beta} \times \text{Zero Order} \times 100\% \\ &= 0,445 \times 0,626 \times 100\% \\ &= 27,85\% \end{aligned}$$

Artinya besar pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial sebesar 27,85%.

2. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui besar pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial adalah :

$$\begin{aligned} KD &= \text{Beta} \times \text{Zero Order} \times 100\% \\ &= 0,230 \times 0,168 \times 100\% \\ &= 3,86\% \end{aligned}$$

Artinya besar pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial sebesar 3,86%.

3. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui besar pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial adalah :

$$\begin{aligned} KD &= \text{Beta} \times \text{Zero Order} \times 100\% \\ &= 0,410 \times 0,604 \times 100\% \\ &= 24,76\% \end{aligned}$$

Artinya besar pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial sebesar 24,76%.

Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci secara simultan, maka dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi simultan pada tabel berikut:

Tabel 5: Koefisien Determinasi Simultan

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .752 ^a | .565 | .536 | 3.699 |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja | | | | |

Berdasarkan dari Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa hasil daripada R^2 adalah 0,565 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi 0,752). R^2 dapat disebut Koefisien Determinasi atau dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,752)^2 \times 100\% \\ &= 0,565 \times 100\% \\ &= 56,55\% \end{aligned}$$

R^2 dapat disebut Koefisien Determinasi yang di dalam hal ini berarti Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci sebesar 56,55%. Sedangkan sisanya (100% - 56,55%), yaitu 43,45% dijelaskan oleh faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis penelitian secara partial digunakan uji t dengan hasil sbb:

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel ($3,975 > 2,01410$) dan nilai sig adalah 0,000 yang berarti < dari 0,05.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel ($3,654 > 2,01410$) dan nilai sig adalah 0,000 yang berarti < dari 0,05.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. Hal ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel ($2,329 > 2,01410$) dan nilai sig adalah 0,024 yang berarti < dari 0,05.

Sedangkan untuk menguji signifikan pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci secara simultan digunakan uji F. Dengan hasil sbb:

Tabel 6: Ringkasan Uji F

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 799.640 | 3 | 266.547 | 19.484 | .000 ^b |
| | Residual | 615.626 | 45 | 13.681 | | |
| | Total | 1415.265 | 48 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Dengan membandingkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, terdapat pengaruh secara simultan antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. Dari hasil perhitungan Tabel F maka didapatkan $F_{tabel} = 2,81$. Sehingga dapat dianalisis berdasarkan tabel 6 dari uji ANOVA atau F_{test} ternyata didapat $F_{hitung} = 19,484$: dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,484 > 2,81$) dan nilai sig adalah 0,000 yang berarti < dari 0,05.

Dapat dilihat bahwa kualitas kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci berada pada rata-rata sangat baik dengan Total Capaian Responden (TCR) nya sebesar 86,86%, maka untuk meningkatkan kualitas kinerja tersebut maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

Dalam hal Motivasi Kerja pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci terlihat sangat baik dengan rata-rata TCR sebesar 80,49 %, hendaknya Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci dapat mempertahankannya dan lebih memperhatikan lagi kebutuhan yang diinginkan oleh pegawai dengan cara: 1) Lebih

memperhatikan hubungan kerja antara pegawai yang memiliki jabatan (senior) dengan pegawai yang lainnya dan mendorong pegawai tersebut untuk memberikan perintah kepada bawahannya yang bersifat memotivasi; 2) Mendorong setiap pegawai untuk selalu mengembangkan ilmu yang dimilikinya serta mengaplikasikannya di dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam hal Lingkungan Kerja pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci terlihat sangat baik dengan rata-rata TCR sebesar 87,41%, hendaknya Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci perlu meningkatkan lagi dalam hal kenyamanan pegawai dalam melakukan aktivitas kerja dengan cara: 1) Lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang bebas dari suara bising/berisik yang berdampak terhadap aktivitas pekerjaan; 2) Lebih memperhatikan suhu dan sirkulasi udara baik dari segi pendingin ruangan (AC) ataupun pengharum ruangan yang membuat pegawai merasakan kenyamanan di dalam aktivitas pekerjaan

Dalam hal disiplin kerja pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci terlihat sangat baik dengan rata-rata TCR sebesar 89,83%, hendaknya Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci perlu mempertahankannya dan mendorong setiap pegawai agar meningkatkan disiplin kerjanya lebih baik dari sebelumnya dengan cara: 1) Merespon baik setiap perubahan peraturan yang ada dan menaatinya; 2) Datang ketempat kerja tepat pada waktunya.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. (3) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. (4) Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel bebas lainnya seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2010. *Analisis Metode Penelitian*. Jakarta: Offset Press
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta, Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Haryono, Gampo & Esteka, Ayu S, 2019. *Analisis Strategi Potensi Wisata Kuliner Dalam Rangka Meningkatkan Destinasi Wisata Yang Berdampak Terhadap Pendapatan Masyarakat di Kabupaten Kerinci*. Serang, CV. AA.RIZKY.
- Joyce Sagita Novyanti, 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah*.
- Muchamad Ressa Farizki, 2017. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung, PT. Refika Aditama.
- Nuraini, T 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aimi Syam Pekanbaru.
- Nawawi, H.Hadari 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Oei , Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. Prahananda, Redjho (2018, 31 Maret) *Kualitas ASN Belum Optimal*. Dikutip 12 Februari 2019 dari indopos: <https://indopos.co.id/read/2018/03/31/133133/>

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Rivai, Veithzal 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Jakarta, Penerbit Rajawali Pers.
- Sedarmayanti 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Jakarta, Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung, Penerbit Refika Aditama.
- Sinambela 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono 2013. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif Dan R&D)*. Bandung, Alfabeta.
- Susilaningsih, Nur 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *Jurnal EXCELLENT* Vol 1 no 2 September 2013. STIE AUB Surakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.