

Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Studi di Badan Pertanahan Nasional Klaten

Syahrul Nur Fauzi, Kusdiyanto

Universitas Muhammadiyah Surakarta

b100200543@student.ums.ac.id , kus189@ums.ac.id

ABSTRACT

Employee performance in carrying out work influences various things such as the condition of employee behavior while working. Employee performance greatly influences discipline, motivation and the work environment, this can be seen directly in the work results. A very important problem is to be able to know significantly about employee performance so that they can be more productive. This research aims to find out how significantly influences motivation, discipline and the environment on performance, especially in the BPN Office of Klaten Regency. The objects of this research are employees of the Klaten Regency BPN office. This research took a sample of 125 employees using the Solvin formula. This research uses two data, namely primary data and secondary data. The data collection method uses a questionnaire, then it is measured using a Likert scale of one to five and Structural Equation Model (SEM) analysis via partial least squares (Smart-PLS). And the research results will show how significant the influence of motivation, environment and discipline is on the performance of Klaten Regency BPN Office employees.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan mempengaruhi berbagai hal seperti kondisi perilaku pegawai saat bekerja. Kinerja pegawai sangat berpengaruh pada kedisiplinan, motivasi dan lingkungan pekerjaan hal tersebut dapat dilihat secara langsung di hasil pekerjaan. Permasalahan yang sangat penting agar bisa mengetahui secara signifikan kinerja pegawai supaya bisa lebih produktif. Penelitian ini bertujuan mengetahui secara signifikan mempengaruhi motivasi, kedisiplinan dan lingkungan akan kinerja yang khususnya di lingkungan Kantor BPN Kabupaten Klaten. Objek penelitian ini adalah pegawai kantor BPN Kabupaten Klaten. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 125 pegawai dengan menggunakan rumus Solvin. Dalam penelitian ini menggunakan dua data yaitu data primer dan data sekunder. Untuk metode pengumpulan data menggunakan kuesioner kemudian di ukur dengan menggunakan skala Likert satu sampai lima dan analisis Structural Equation Model (SEM) melalui Partial Least Square (Smart-PLS). Dan untuk hasil penelitian nantinya akan mendapatkan hasil seberapa signifikan pengaruh motivasi, lingkungan dan kedisiplinan akan kinerja pegawai Kantor BPN Kabupaten Klaten

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian seseorang yang sudah menyelesaikan tugas yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab di setiap orang

dalam waktu yang berbeda. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sudah di selesaikan oleh karyawan di suatu perusahaan dengan peraturan dan tanggung jawab untuk tujuan organisasi secara legal, mematuhi aturan, tidak melanggar hukum dan tidak menentang moral dan etika Afandi (2018:83). Pegawai melakukan pekerjaan yang menjadi tugas untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang maksimal akan berpengaruh pada kinerjanya, hal tersebut ke depannya akan berpengaruh terhadap motivasi, kedisiplinan dan lingkungan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi memberikan daya pergerakan menciptakan kegairahan dalam bekerja terhadap seseorang supaya mampu bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan Hafidzi dkk (2019 : 52). Disiplin merupakan upaya untuk mencegah pelanggaran terhadap kebijakan yang sudah di sepakati bersama dalam melakukan kegiatan supaya pembinaan hukuman terhadap seseorang dapat dihindari Dolet Unaradjan (2018:181).

Kedisiplinan merupakan kesadaran seseorang untuk menaati peraturan yang sudah ditetapkan serta norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan mencerminkan diri seseorang terhadap tanggung jawab dengan tugas yang sudah di berikan. Dengan kedisiplinan pegawai mampu bertanggung jawab dan mencapai efektivitas bekerja secara maksimal, baik itu dalam segi tata tertib, waktu dan peraturan yang sudah ditetapkan. Selain motivasi dan disiplin, lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam peran pengasuhannya yang juga harus diperhatikan. Hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang berfungsi dengan baik sehingga menumbuhkan kerja sama tim dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja merupakan seperangkat alat dan sumber daya yang akan digunakan oleh seorang individu dalam pekerjaannya dengan metode kerja dan praktik kerjanya, baik individu maupun kelompok (Prasetya, 2021). Menelaah sebab-sebab yang mempengaruhi prestasi kerja seperti motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja menjadi pertimbangan penting dalam usaha meningkatkan prestasi kerja pegawai. Tujuan dalam studi ini untuk melihat seberapa berpengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klaten.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu metode yang bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya. Pemilihan penelitian deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini didasarkan dari penelitian yang ingin mengkaji dan melihat hubungan antara motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu:

1. Variabel bebas/independen (X)
Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kedisiplinan Kerja (X3).
2. Variabel terikat/dependen (Y)
Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

Jenis Dan Sumber Data

1. Data primer yaitu Data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer dalam penelitian ini adalah bersumber dari penyebaran kuesioner pada pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Klaten.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Buku, laporan, jurnal, dan lain-lain. Data sekunder dari penelitian ini adalah kajian pustaka dan jurnal-jurnal tentang motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data kuesioner. Menurut Sugiyono (2019:199), kuesioner adalah teknik pengumpulan data kepada responden untuk dijawab dengan cara memberi beberapa pertanyaan. Setelah responden mengisi daftar pertanyaan, kemudian kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert untuk melihat hasil dan bobot dari jawaban responden. Beberapa bentuk jawaban pertanyaan atau pernyataan yang masuk dalam kategori skala Likert adalah sebagai berikut:

- | | |
|---|-----------|
| a. Kode jawaban SS (Sangat Setuju) | : nilai 5 |
| b. Kode jawaban S (Setuju) | : nilai 4 |
| c. Kode jawaban N (Netral) | : nilai 3 |
| d. Kode jawaban TS (Tidak Setuju) | : nilai 2 |
| e. Kode jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) | : nilai 1 |

Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, maupun sesuatu yang akan diteliti. populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai yang bekerja pada kantor Badan Pertanahan Nasional di Klaten.

2. Sampel

Studi ini menerapkan teknik pengumpulan sampel yaitu *probability sampling* dengan sampling yang diterapkan yaitu *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan metode yang digunakan untuk pengambilan sampel dengan cara memberikan peluang yang sama untuk setiap anggota dari populasi sehingga bisa dipilih menjadi anggota sampel (Aggarwal & Agarwala, 2023b). Metode ini digunakan karena populasi Pegawai di BPN Klaten sudah diketahui jumlahnya, yaitu sebanyak 200 pegawai.

Dengan demikian setiap pegawai akan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden penelitian. Sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin yaitu sejumlah 125 responden. Dalam proses dokumentasi data peneliti memanfaatkan kuesioner dengan skala untuk mengukur persepsi responden yaitu skala Likert satu sampai lima dan analisis *Structural Equation Model (SEM)* melalui *Partial Least Square (Smart-PLS)* digunakan untuk menjalankan model pengukuran dan struktural dalam penelitian ini.

Metode Analisis Data

1). Analisis Deskriptif

Secara pengertian, statistik deskriptif dalam penelitian adalah proses perubahan data ke dalam bentuk tabulasi sehingga memudahkan dalam memahami dan diinterpretasikan. Dalam tabulasi tersebut berisi tentang ringkasan, pengukuran, dan penyusunan data yang berbentuk tabel numerik dan grafis. Statistik deskriptif sendiri pada dasarnya digunakan dalam penelitian untuk bisa secara jelas memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian dan data responden (John W. Creswell's., 2009). Maka analisis deskriptif ini dilakukan berdasarkan pengujian hipotesis deskriptif.

2). Analisis Partial Least Square – Structural Equation Modeling

Structural Equation Modeling (SEM) adalah sebuah teknik dalam penelitian yang digunakan teknik *multivariate* generasi kedua dengan menggabungkan antara analisis faktor dan analisis jalur sehingga menguatkan penelitian untuk bisa menguji dan mengestimasi secara simultan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan berbagai indikator penelitian (Cooper & Schindler, 2014; Sekaran & Bougie, 2017). Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* yang lebih kuat bila dibandingkan

dengan regresi dengan dapat memberikan hasil yang lebih jelas dan valid dalam model yang sangat kompleks. Metode ini sangat membantu dalam analisis hubungan yang mengambil semua dependensi secara holistik. Selain itu, analisis *PLS-SEM* terdiri dari dua model yaitu model pengukuran *outer model* dan model struktural atau *inner model*.

3). Pengujian Model Penelitian (*Outer Model*)

Dalam penelitian menggunakan uji penghitungan menggunakan PLS yaitu dengan *outer model*. *Outer model* sendiri digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* berdasarkan indikator reflektif dievaluasi melalui validitas *convergent* dan *discriminant* dari indikator pembentuk *konstruk laten* dan *composite reliability* serta dengan *cronbach alpha* untuk blok indikatornya tersebut. Selain itu, penggunaan *outer model* dengan indikator formatif dievaluasi berdasarkan *substantive content* dengan menganalogikan hasil besarnya *relative weight* dan melihat hasil dari signifikansi indikator konstruk tersebut (Sekaran & Bougie, 2017).

4). Uji Validitas

Uji validitas adalah proses untuk mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen pengukuran dapat mengukur konstruk atau variabel yang ingin diteliti. Validitas merupakan salah satu aspek penting dalam penelitian, karena menunjukkan sejauh mana instrumen tersebut dapat memperoleh data yang akurat dan relevan untuk tujuan penelitian. Formulasi uji validitas yang digunakan adalah korelasi pearson (r). Bila hasil perhitungan r hitung lebih kecil dari r tabel, maka item dalam kuesioner dinyatakan tidak valid, sebaliknya bila r hitung lebih besar dari r tabel, maka item dalam kuesioner dinyatakan valid. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki validitas yang memadai untuk tujuan penelitian tertentu. Dengan memastikan validitas instrumen, dapat dipastikan bahwa data yang diperoleh dari instrumen tersebut dapat diandalkan dan relevan dalam menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan.

5). Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses untuk mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen pengukuran konsisten dan dapat diandalkan dalam memberikan hasil yang sama atau serupa jika diaplikasikan secara berulang pada subjek atau responden yang sama. Reliabilitas mengukur kestabilan atau konsistensi instrumen pengukuran dalam mengukur variabel atau konstruk yang diteliti. Kriteria pengukuran yang digunakan adalah bila hasil perhitungan r *alpha cronbach* mendekati angka 1, maka keseluruhan kuesioner dinyatakan reliabel atau andal. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan dalam pengukuran variabel yang ingin diteliti (David L. Morgan, 2022). Jika instrumen tidak memiliki reliabilitas yang baik, maka hasil pengukuran yang diperoleh dapat menjadi tidak konsisten dan tidak dapat diandalkan, sehingga mengurangi validitas dan kepercayaan terhadap hasil penelitian.

6).Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model Struktural atau *inner model* digunakan sebagai prediksi hubungan yang dibuat oleh variabel laten. Pengujian ini dilakukan dengan melihat besarnya persentase *variance* yang diherangkan oleh nilai *R-Square* untuk kontruk laten dependen. Analisis struktural model dalam PLS dinilai dengan menggunakan *R-Square* untuk variabel dependen dan nilai koefisien jalur atau *t values* dari setiap jalur untuk menguji signifikansi antar variabel dalam model struktural (Marco Sarstedt dkk., 2022). *R-Square* digunakan untuk mengukur sejauh mana variasi dalam variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Semakin tinggi nilai *R-Square*, semakin baik kemampuan model dalam memprediksi berdasarkan penelitian yang diajukan. Nilai koefisien jalur atau *model inner* menunjukkan tingkat signifikansi dalam menguji hipotesis. Skor koefisien jalur atau *model inner*, yang diukur oleh nilai *t-statistics*, seharusnya melebihi 1,96 untuk uji dua ekor (*two-tailed*) dan melebihi 1,64 untuk uji satu ekor (*one-tailed*) pada tingkat signifikansi *alpha* 5 persen dengan kekuatan (*power*) sebesar 80 persen (Henseler dkk., 2023).

7). Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menilai signifikansi antar variabel penelitian. Dalam penelitian ini perlu dilakukan prosedur *bootstrapping* yaitu sebuah prosedur yang digunakan dalam seluruh sampel asli untuk dilakukan *resampling* kembali. Dalam metode ini *number of bootstrap* sudah cukup untuk menjelaskan standar *error estimate PLS* dan hasil penelitian menunjukkan bahwa metode *bootstrapping* dapat memberikan hasil yang lebih akurat dari pada metode hipotesis konvensional (Michael C. Hofmann dkk., 2021). Hal ini karena metode *bootstrapping* tidak bergantung pada asumsi-asumsi distribusi statistik dalam penelitian.

Dengan metode PLS, untuk pemberian keputusan agar diterima atau ditolak hipotesis yaitu dengan melihat *P-Values* (Hair dkk., 2018). Hal tersebut dapat dikategorikan dalam penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut:

Ho diterima dan Ha ditolak apabila: *P-Values* > 0,05

Ho diterima dan Ha ditolak apabila: *P-Values* < 0,0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
• Laki-laki	67	53,60%
• Wanita	58	46,40%
Usia		
• ≤20	1	0,80%
• 21-30	49	39,20%

• 31-40	44	35,20%
• 41-50	19	15,20%
• >50	12	9,60%
Pendidikan Terakhir		
• SMA	9	7,20%
• D1	23	18,40%
• D3	14	11,20%
• D4	11	8,80%
• S1	59	47,20%
• S2	9	7,20%
• S3	0	0%

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diketahui karakteristik dari 125 responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 67 pegawai (53,60%) dan perempuan 58 pegawai (46,40%) dengan rata-rata usia 21-30 tahun (39,20%). Mayoritas responden berpendidikan terakhir dengan jumlah 59 pegawai (47,20%).

Analisis Deskriptif

Tabel 2. Analisis Deskriptif Statistik

Variabel	Indikator	Mean	Kategori
Motivasi Kerja <i>Mean: 4.20</i>	MK1	4.15	SETUJU
	MK2	4.17	SETUJU
	MK3	4.17	SETUJU
	MK4	4.29	SETUJU
	MK5	4.23	SETUJU
	MK6	4.20	SETUJU
Kedisiplinan Kerja <i>Mean: 4.21</i>	KK1	4.23	SETUJU
	KK2	4.26	SETUJU
	KK3	4.27	SETUJU
	KK4	4.29	SETUJU
	KK5	4.17	SETUJU
	KK6	4.03	SETUJU
Lingkungan Kerja <i>Mean: 4.14</i>	LK1	4.06	SETUJU
	LK2	4.05	SETUJU
	LK3	4.14	SETUJU
	LK4	4.25	SETUJU
	LK5	4.21	SETUJU
	LK6	4.15	SETUJU
Kinerja Pegawai <i>Mean: 4.19</i>	KP1	4.15	SETUJU
	KP2	4.19	SETUJU
	KP3	4.10	SETUJU

	KP4	4.25	SETUJU
	KP5	4.24	SETUJU
	KP6	4.23	SETUJU

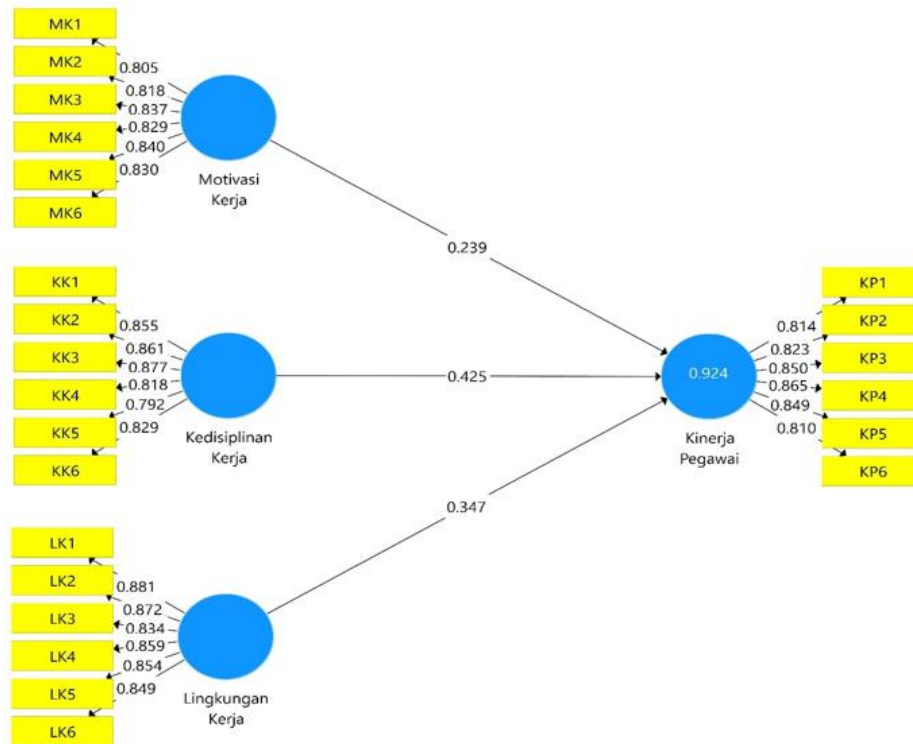
Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat diketahui sebagai berikut:

1. Semua indikator Motivasi Kerja memiliki kategori setuju, dengan nilai rata – rata 4,20. Indikator tertinggi MK4, dengan nilai 4,29. Indikator terendah MK1, dengan nilai 4,15.
2. Semua indikator Kedisiplinan Kerja memiliki kategori setuju, dengan nilai rata – rata 4,21. Indikator tertinggi KK4, dengan nilai 4,29. Indikator terendah KK6, dengan nilai 4,03.
3. Semua indikator Lingkungan Kerja memiliki kategori setuju, dengan nilai rata – rata 4,14. Indikator tertinggi LK4, dengan nilai 4,25. Indikator terendah LK2, dengan nilai 4,05.
4. Semua indikator Kinerja Pegawai memiliki kategori setuju, dengan nilai rata – rata 4,19. Indikator tertinggi KP4, dengan nilai 4,25. Indikator terendah KP3, dengan nilai 4,10.

Evaluasi *Measurement Model (Outer Model)*

Berdasarkan hasil dari uji konvergen semua indikator dalam setiap pernyataan dinyatakan valid sebagai alat pengukuran konstruk sehingga semua indikator tersebut dinyatakan layak atau valid untuk bisa digunakan dan selanjutnya bisa digunakan untuk menganalisis lebih lanjut, dikarenakan semua nilai memiliki validitas konvergensi di atas 0,5.

Gambar 1. Konstruk *Outer* Penelitian



Tabel 3. Uji Validitas Dan Uji Realibilitas

	Indikator	Mean	Kategori
Motivasi Kerja <i>CR: 0.928</i> <i>CA: 0.907</i> <i>AVE: 0.683</i>	MK1	4.15	VALID
	MK2	4.17	VALID
	MK3	4.17	VALID
	MK4	4.29	VALID
	MK5	4.23	VALID
	MK6	4.20	VALID
Kedisiplinan Kerja <i>CR: 0.934</i> <i>CA: 0.916</i> <i>AVE: 0.704</i>	KK1	4.23	VALID
	KK2	4.26	VALID
	KK3	4.27	VALID
	KK4	4.29	VALID
	KK5	4.17	VALID
	KK6	4.03	VALID
Lingkungan Kerja <i>CR: 0.944</i> <i>CA: 0.928</i> <i>AVE: 0.737</i>	LK1	4.06	VALID
	LK2	4.05	VALID
	LK3	4.14	VALID
	LK4	4.25	VALID
	LK5	4.21	VALID
	LK6	4.15	VALID
Kinerja Pegawai <i>CR: 0.933</i> <i>CA: 0.913</i> <i>AVE: 0.698</i>	KP1	4.15	VALID
	KP2	4.19	VALID
	KP3	4.10	VALID
	KP4	4.25	VALID
	KP5	4.24	VALID
	KP6	4.23	VALID

Berdasarkan Tabel 3 dan gambar 1 di atas, dapat diketahui sebagai berikut:

- 1) Indikator variabel Motivasi Kerja memiliki nilai *loading factor* > 0.5, sehingga indikator tersebut valid dalam mengukur variabel Motivasi Kerja. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0.683 yang menunjukkan bahwa 68,3% informasi yang terdapat pada lima indikator dapat mencerminkan variabel Motivasi Kerja. Kemudian, nilai *composite reliability* (CR) sebesar 0,928 dan *cronbach alpha* (CA) sebesar 0,907 lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki kekonsistenan dalam mengukur variabel Motivasi Kerja.
- 2) Indikator variabel Kedisiplinan Kerja memiliki nilai *loading factor* > 0.5, sehingga indikator tersebut valid dalam mengukur variabel Kedisiplinan Kerja. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0.704 yang menunjukkan bahwa 70,4% informasi yang terdapat pada lima indikator dapat mencerminkan variabel Kedisiplinan Kerja. Kemudian, nilai *composite reliability* (CR) sebesar 0,934 dan *cronbach alpha* (CA) sebesar 0,916 lebih

besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki kekonsistenan dalam mengukur variabel Kedisiplinan Kerja.

- 3) Indikator variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai *loading factor* > 0.5, sehingga indikator tersebut valid dalam mengukur variabel Lingkungan Kerja. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0.737 yang menunjukkan bahwa 73,7% informasi yang terdapat pada lima indikator dapat mencerminkan variabel Lingkungan Kerja. Kemudian, nilai *composite reliability* (CR) sebesar 0,944 dan *cronbach alpha* (CA) sebesar 0,928 lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki kekonsistenan dalam mengukur variabel Lingkungan Kerja.
- 4) Indikator variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai *loading factor* > 0.5, sehingga indikator tersebut valid dalam mengukur variabel Kinerja Pegawai. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0.698 yang menunjukkan bahwa 69,8% informasi yang terdapat pada lima indikator dapat mencerminkan variabel Kinerja Pegawai. Kemudian, nilai *composite reliability* (CR) sebesar 0,933 dan *cronbach alpha* (CA) sebesar 0,913 lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki kekonsistenan dalam mengukur variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 4. Discriminant Validity (*Cross Loading*)

	Motivasi Kerja	Kedisiplinan Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
MK1	0.805	0.348	0.588	0.647
MK2	0.818	0.434	0.519	0.608
MK3	0.837	0.353	0.636	0.611
MK4	0.829	0.455	0.580	0.692
MK5	0.840	0.548	0.662	0.426
MK6	0.830	0.309	0.616	0.307
KK1	0.566	0.855	0.588	0.647
KK2	0.517	0.861	0.644	0.301
KK3	0.472	0.877	0.684	0.587
KK4	0.537	0.818	0.688	0.692
KK5	0.527	0.792	0.623	0.642
KK6	0.388	0.829	0.588	0.647
LK1	0.339	0.229	0.881	0.262
LK2	0.420	0.224	0.872	0.416
LK3	0.122	0.227	0.834	0.234
LK4	0.244	0.347	0.859	0.584
LK5	0.521	0.366	0.854	0.199
LK6	0.550	0.364	0.849	0.169
KP1	0.378	0.355	0.535	0.814

KP2	0.266	0.636	0.073	0.823
KP3	0.395	0.518	0.170	0.850
KP4	0.416	0.568	0.200	0.865
KP5	0.360	0.496	0.396	0.849
KP6	0.331	0.496	0.280	0.810

Tabel 5. Fornell – Lacker Criterion

	Motivasi Kerja	Kedisiplinan Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Motivasi Kerja	0.826			
Kedisiplinan Kerja	0.729	0.839		
Lingkungan Kerja	0.727	0.715	0.858	
Kinerja Pegawai	0.720	0.729	0.791	0.835

Tabel 6. Diskriminan Rasio HTMT

	Motivasi Kerja	Kedisiplinan Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Motivasi Kerja				
Kedisiplinan Kerja	0.819			
Lingkungan Kerja	0.872	0.883		
Kinerja Pegawai	0.839	0.846	0.866	

Berdasarkan Tabel 4, 5, 6 di atas, dengan tiga model pengukuran validitas diskriminan yaitu *cross loading*, *fornell-larcker criterion* dan rasio HTMT terpenuhi dengan baik. Untuk validitas diskriminan dengan model *cross loading* dapat diketahui bahwa indikator MK1 – MK6 memiliki korelasi tertinggi terhadap variabel motivasi kerja. Begitu pula dengan indikator-indikator lainnya yang memiliki korelasi tertinggi terhadap masing-masing variabel latennya. Selanjutnya untuk validitas diskriminan dengan metode *Fornell-Larcker Criterion* terlihat bahwa nilai akar dari AVE untuk

setiap variabel lebih besar dari korelasi variable lainnya. Terakhir untuk pengujian validitas diskriminan dengan metode rasio HTMT, terlihat bahwa nilai korelasi antar variabel laten kurang dari 0.9.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

1. R-Square

Tabel 7. R- Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai	0.974	0.973

Sumber: Data Primer Diolah, 2024 (Lampiran 3 hal. 63)

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa pada sub struktur pertama diperoleh nilai *R Square adjusted* sebesar 0,973. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja dapat menjelaskan variabilitas konstruk Kinerja Pegawai sebesar 97,3%.

2. Q-Square

Tabel 8. Q-Square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kinerja Pegawai	756.000	282.515	0.626

Berdasarkan data Tabel 8 di atas, variabel yang dipengaruhi pada penelitian ini memiliki nilai *Q – Square* sebesar 0,626 > 0. Artinya, penelitian ini dianggap baik, karena memiliki nilai *predictive relevance* yang baik.

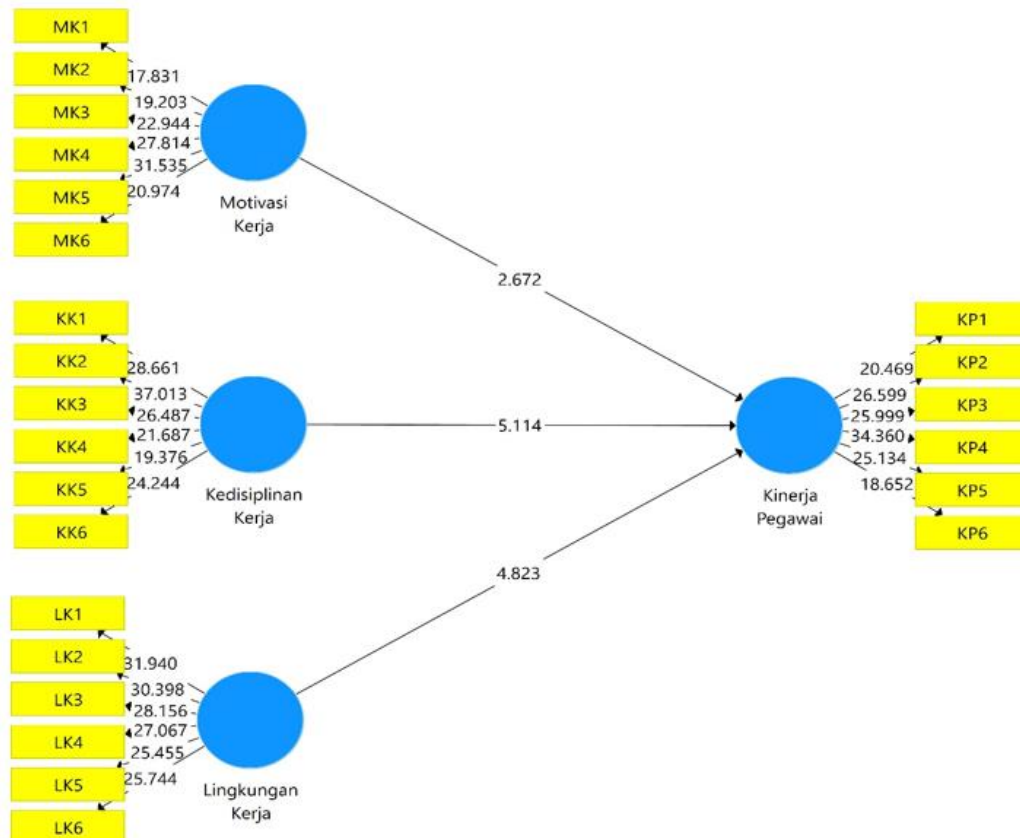
3. F-Square

Tabel 9. F-Square

	f-square	Keterangan
Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0.192	Cukup
Kedisiplinan Kerja → Kinerja Pegawai	0.208	Cukup
Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai	0.273	Cukup

Berdasarkan Tabel 9 di atas, dari hasil olah data yang dilakukan dapat diketahui bahwa setiap jalur pada penelitian kali ini memiliki pengaruh *effect size* “cukup” dalam model struktural.

Pengujian Hipotesis



Gambar 2. Model Penelitian PLS

Tabel 10. Nilai Koefisien Jalur Pada Penelitian

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0.239	0.247	0.094	2.672	0.011
Kedisiplinan Kerja → Kinerja Pegawai	0.425	0.433	0.089	5.114	0.000
Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai	0.347	0.332	0.076	4.823	0.000

Dari Gambar 2 dan Tabel 10 tersebut, diperoleh penjelasan sebagai berikut:

- 1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t - value sebesar $2,672 > 1,96$ dan nilai p - values $0,011 < 0,05$.
- 2) Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t - value sebesar $5,114 > 1,96$ dan nilai p - values $0,000 < 0,05$.

- 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t - value sebesar $4,823 > 1,96$ dan nilai p - values $0,000 < 0,05$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan mengenai variabel Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Klaten dapat disimpulkan:

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut ditunjukkan melalui uji yang telah dilakukan terhadap variabel Motivasi Kerja, berdasarkan nilai T-Statistik yang dihasilkan variabel Motivasi Kerja lebih besar dari 1.96 yaitu sebesar 2,672. Dengan demikian menunjukkan hipotesis penelitian yang pertama variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Badan Pertanahan Nasional Klaten.
2. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Kedisiplinan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dengan uji yang telah dilakukan terhadap variabel Kinerja Pegawai, dimana T-Statistik yang dihasilkan variabel Kedisiplinan Kerja lebih besar dari 1,96 yaitu sebesar 5,114. Maka hipotesis penelitian kedua menyatakan bahwa Kedisiplinan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Klaten.
3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut ditunjukkan melalui uji yang telah dilakukan terhadap variabel Kinerja Pegawai, dimana T-Statistik yang dihasilkan oleh variabel Lingkungan Kerja lebih besar dari 1,96 yaitu sebesar 4,823. Maka hipotesis penelitian ketiga yang menerangkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Klaten.

Saran

1. Dalam rangka menumbuhkan Kinerja Pegawai, di Kantor Badan Pertanahan Nasional Klaten perlu memberikan motivasi kepada pegawai. Karena pegawai merupakan aset penting dari suatu instansi, dengan memberikan motivasi yang lebih baik dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan prestasi kinerja pegawai itu sendiri.
2. Disiplin kerja harus ditanamkan pada setiap pegawai, berikut menjadi sarana melatih karakter pegawai supaya selalu dapat membuktikan kinerja yang lebih baik. Hal tersebut begitu penting dalam pengaruh kinerja pegawai di suatu instansi. Dengan begitu maka Badan Pertanahan Klaten perlu menegakkan kedisiplinan pegawai guna untuk meningkatkan efektivitas

kinerja pegawai.

3. Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi. Dengan lingkungan kerjalebih baik, dan kinerja pegawai akan menjadi lebih baik pula. Oleh sebab itu, lingkungankerja pada Kantor Badan Pertanahan Klaten perlu diperhatikan agar kinerja pegawai semakin meningkat dan memberikan imbas suasana yang lebih kondusif dalam suatu kegiatan di instansi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Nur., Setiawan, A. A., Kuswati, R., & Imronudin. (2021), Modul Praktikum Workshop Statistik Milenial, Surakarta:Jasmine.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Aulia Fitri Tsuraya, & Jhon Fernos. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Banta Karollah, Nasri Zarman, Muhammad, Eliana, Ferdi Nazirun Sijabat, & Syamsiska Bancin. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh. *Conference on Economic and Business Innovation (CEBI)*, 1(1), 843–852.
- Butarbutar, B., & Nawangsari, L. C. (2022). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance through Work Motivation (Case Study: Secretariat of DPRD DKI Jakarta Province). *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 3(4), 468–486. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i4>
- Caissar, C. ., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F. ., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Dewi Lestari (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Melati Kencana Cabang RC Veteran Jakarta Selatan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 4 No. 8 (2022)
- Dewi, I. K., Sunarto, A., & Atmaja, R. B. (2022). Employee Performance Based On Work Motivation And Work Environment At PT. Yummy Citarasa. *Indonesian Journal of Social Research (IJSR)*, 4(1), 32–39
- Dumilah, R. ., Tanjung, A. W. ., & Ellesia, N. . (2023). The Effect Of Discipline And Work Employee Performance In The Ministry Of Religion Office South Tangerang City. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship (IJE3)*, 3(1), 76–90. <https://doi.org/10.53067/ije3.v3i1.126>

- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Hidayat, R. (2020). the Influence of Compensation, Work Discipline, and Achievement Motivation on Employee Performance. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 525–535. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2730>
- Huda, Ayuntyas Nuril and , Lukman Hakim, S.E., M.Si. (2022) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Diras Concept Transgan Gawok Sukoharjo*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ikrom, M. (2019). Analisa Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Pt.Sjj). *Prosiding SemNas Teknik UMAHA*, 154-159.
- Istanti, Nerisse Arviani (2019) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dipo Lokomotif Dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta*. S1 thesis, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Jelaskan Wau, Samalua Waoma, Ferdinand T. Fau (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. Vol. 4 no.2 (2021). Hal 203-212
- Lestari, D. . (2023). The Effect Of Motivation And Work Environment On Employee Performance At PT. Ega Wayang Garmino North Jakarta. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship (IJE3)*, 3(1), 152–161. <https://doi.org/10.53067/ije3.v3i1.131>
- Lestari, Rini (2020) *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Bahasa Dan Seni Universitas Negeri*. Skripsi thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Lestari, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank OCBC NISP Cabang Cibadak-Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*. 3(3), 38-45. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1704
- Nanda, Satria Cahya Rizky and , Eko Setiawan, S.T., M.T., Ph.D (2023) *Analisis Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Assisten Laboratorium Teknik Industri Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS)*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nesa Rahmayani, Anggi Rahajeng, SE.,M.Ec., (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kulon Progo). *Universitas Gadjah Mada*

- Oki Agustian (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. Makassar : Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sri Mardiana, Vega Anismadiyah, Amun Soepandi (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol 8, No 2 (2020). Hal 102-111
- Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen, 9(2), 318-335.
- Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen, 9(2), 318-335.
- Sunarto, A., & Tanjung, A. W. (2022). Job Satifiscation Is Based On The Work Environment And Work Discipline At PT. Lolc Ventura BSD Branch. International Journal of Multidisciplinary Research and Literature, 1(5), 489-499
- Syahrul H Jumang. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa. Makasaar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Syiwa Yudha Permana, S. R. (Maret 2022). Analisis Disiplin Kerja Dan Kemampuan Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan UMKM. Jurnal Inspirasi Ekonomi, 63-69.
- Tambuwun, J. A., Manoppo, W. S., & Keles, D. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. Productivity, 2(3), 224-227. Retrieved [fhttps://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/34581](https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/34581)