

Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Perangkat Desa Banjarrejo Kec. Batanghari Kab. Lampung Timur

Fitri Anul Aulia¹, Ratmono²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Metro
Email: fitri anulaulia533@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan profesionalisme terhadap kinerja perangkat Desa Banjarrejo Kec. Batanghari. Dari permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan profesionalisme terhadap kinerja perangkat Desa Banjarrejo Kec. Batanghari Kab. Lampung Timur. Populasi dalam penelitian yaitu seluruh perangkat Desa Banjarrejo Kec. Batanghari yang berjumlah 45 orang dengan menggunakan sampel jenuh sehingga semua populasi dijadikan sampel. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan profesionalisme secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat Desa Banjarrejo Kec. Batanghari.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Profesionalisme, Kinerja

Abstract

This study aims to determine whether there is an influence between work discipline, job satisfaction, work environment, and professionalism on the performance of the Banjarrejo Village apparatus, Kec. Batanghari. From these problems, this study aims to determine the effect of work discipline, job satisfaction, work environment, and professionalism on the performance of the Banjarrejo Village apparatus, Kec. Batanghari, East Lampung Regency. The population in this research is all the apparatus of Banjarrejo Village, Kec. Batanghari totaling 45 people using saturated samples so that all populations are sampled. The research method used is quantitative with data analysis techniques using multiple linear regression test, hypothesis testing and testing the coefficient of determination with the help of SPSS. Based on the results of the research that has been done, it can be concluded that work discipline, job satisfaction, work environment, and professionalism simultaneously have a positive and significant effect on the performance of the Banjarrejo Village apparatus, Kec. Batanghari.

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, Work Environment, Professionalism, Performance

I. Pendahuluan

Setiap Desa atau kelurahan dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Karyawan sangat berperan dalam keberhasilan

perusahaan. Seperti yang diketahui, bahwa karyawan dan perusahaan adalah dua pihak yang saling membutuhkan karena tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. (Febriyanto : 2021) Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan yang diinginkan organisasi, dan sesuai dengan visi dan misi organisasi. (Suwanto : 2020) Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran dan kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada desa tersebut. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya disiplin kerja dan kepuasan kerja. Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide pemecahan suatu persoalan inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Menurut Umar (2011), menyatakan Kepuasan Kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjaan, dalam hubungannya apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan dan keinginan. Selain disiplin kerja saat ini persepsi masyarakat terhadap profesionalisme karyawan masih rendah. Lingkungan Kerja pun masih mempengaruhi bagi karyawan, beberapa hal masih sering dikeluhkan oleh masyarakat dalam dunia birokrasi adalah layanan yang lamban, berbelit belit, berorientasi kekuasaan. Sedangkan fungsi administrasi kelurahan secara struktural mempunyai fungsi yang sangat strategis dan penting bagi masyarakat. Didalam pengurusan administrasi layanan umum seperti Ktp, KK, surat pindah surat pengantar nikah dan lain-lain.

Pegawai perangkat desa sering datang terlambat dalam melaksanakan tugas dan hal ini dibuktikan dalam absensi pegawai yang belum diketahui apa penyebabnya hal ini dapat mempengaruhi disiplin kerja dan kepuasan kerja bagi masyarakat.

Berdasarkan Latar Belakang, maka dapat dirumuskan penelitian sebagai berikut:

- A. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa Banjarrejo kec. Batanghari kab. Lampung Timur ?
- B. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa Banjarrejo kec. Batanghari kab. Lampung Timur?
- C. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa Banjarrejo kec. Batanghari kab. Lampung Timur?
- D. Apakah Profesionalisme Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa Banjarrejo kec. Batanghari Kab. Lampung Timur?
- E. Apakah terdapat Pengaruh Disiplin kerja, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Perangkat Desa Banjarrejo kec. Batanghari Kab. Lampung Timur?

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini mempunyai tujuan:

- A. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Banjarrejo kec. Batanghari kab. Lampung Timur.
- B. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Banjarrejo kec. Batanghari kab. Lampung Timur.
- C. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Perangkat Desa Banjarrejo kec. Batanghari kab. Lampung Timur.
- D. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Profesionalisme kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Banjarrejo kec. Batanghari kab. Lampung Timur.
- E. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan profesionalisme kerja terhadap kinerja Perangkat Desa .

Kinerja adalah hasil atas yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai, Mathis dan Jackson (2014). Kinerja Karyawan adalah seberapa banyak para pegawai memberikan kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output* kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Darodjat (2015:95) disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para karyawan terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam organisasi. Kepuasan kerja menurut Sunyoto (2012) merupakan sikap individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2010:157) bahwa “profesional adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan atau latihan terlebih tertentu, dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan penghasilan”.Setiap manusia yang bekerja dituntut untuk bisa memiliki sikap profesionalisme. Profesionalisme merupakan perpaduan antara kompetensi dan karakter yang menunjukkan adanya tanggung jawab moral.

II. Metode Penelitian

A. Desain penelitian

Metode ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan atau menganalisis hubungan antara disiplin kerja, kepuasan kerja, Lingkungan Kerja, profesionalisme terhadap kinerja Perangkat Desa Banjarrejo kec. Batanghari kab. Lampung Timur. Dalam penelitian ini yang akan dijadikan populasi yaitu keseluruhan karyawan Balai Desa Banjarrejo kec. Batanghari kab. Lampung Timur yang berjumlah 45 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh atau sensus yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini sering dilakukan jika populasi relatif kecil atau kurang dari 100.

B. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan melakukan observasi, wawancara (*Interview*), kuesioner (angket), dan dokumentasi.

C. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengujian Persyaratan Instrumen
 - a. Uji Validitas
Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode korelasi pearson product moment. Instrumen dinyatakan valid apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.
 - b. Uji Reliabilitas
Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Untuk menghitung reliabilitas, dapat menggunakan pendekatan *Alpha Chronbach*. Hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Chronbach Alpha* > 0,6.
2. Pengujian Persyaratan Analisis
 - a. Uji Normalitas
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian terhadap normalitas dapat dilakukan dengan uji *kolmogorov smirnov*. Dasar keputusan dalam uji normalitas

yaitu apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka data penelitian tidak berdistribusi normal

b. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak (Febry, 2020: 49). Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas yaitu apabila nilai deviation from linearity Sig $> 0,05$ maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai deviation from linearity Sig $< 0,05$ maka tidak ada hubungan yang linear.

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah prosedur uji statistik yang dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Kriteria pengujian yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah suatu metode untuk melakukan investigasi tentang hubungan fungsional di antara beberapa variabel. Model umum dari regresi linear berganda yaitu:

$$y_i = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \beta_4x_4 + \mu_i \dots (4)$$

Keterangan:

y_i = Variabel dependen (kepuasan kerja)

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien-koefisien regresi independen

x_1 = Variabel disiplin kerja

x_2 = Variabel kompensasi

x_3 = Variabel motivasi

x_4 = Variabel pelatihan

μ_i = Residual (error) untuk pengamatan

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Setelah diketahui hasil perhitungannya, selanjutnya dilakukan perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji F (Simultan)

Uji simultan atau uji F dilakukan untuk mengetahui sebuah tafsiran parameter secara bersama-sama, yang artinya seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dapat diartikan sebagai perkiraan banyak variasi atau karakteristik yang dimiliki bersama oleh kedua variabel.

III. Hasil dan Pembahasan

A. Pengujian Persyaratan Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan memiliki tingkat validitas yang cukup untuk mengukur apa yang akan diukur. Butir soal dinyatakan valid apabila nilai *Pearson Correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan hasil uji validitas maka dapat diketahui bahwa pada variabel Disiplin Kerja (X_1) yang dinyatakan tidak valid yaitu item pernyataan nomor 9. Pada variabel Kepuasan kerja (X_2) yang dinyatakan tidak valid yaitu item pernyataan nomor 7, 9, 16, dan 19. Variabel Lingkungan Kerja (X_3) yang dinyatakan tidak valid yaitu item pernyataan nomor 1, 2, 3, dan 5. Variabel Profesionalisme (X_4) yang dinyatakan tidak valid yaitu item pernyataan nomor 14. Dan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dinyatakan tidak valid yaitu item pernyataan nomor 2, 9, dan 19. Untuk penelitian selanjutnya item pernyataan yang tidak valid tidak digunakan lagi.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,881	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0,824	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,810	Reliabel
Profesionalisme (X_4)	0,909	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,870	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Dilihat dari hasil pengujian data reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS, maka dapat disimpulkan untuk variabel disiplin kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), profesionalisme (X_4), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$, maka semua item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dinyatakan reliabel dan dapat dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian selanjutnya.

B. Penguji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov Smirnov* test yang terdapat dalam program SPSS. Apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas:

**Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5,72417710
	Most Extreme Absolute Differences	,089
	Positive	,089

	Negative	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		,595
Asymp. Sig. (2-tailed)		,870

Test distribution is Normal.

Calculated from data.

Sumber: Data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.2, diketahui bahwa hasil uji normalitas sebesar $0,870 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian data layak digunakan dalam model regresi karena persyaratan normalitas sudah terpenuhi.

2. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan SPSS. Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dinyatakan linear apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Berikut adalah hasil uji linearitas:

Tabel 4.3 Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)
ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Between (Combined)	717.750	22	32.625	.655	.836
Disiplin Kerja Groups Linearity	183.647	1	183.647	3.686	.068
Deviation from Linearity	534.103	21	25.433	.510	.936
Within Groups	1096.250	22	49.830		
Total	1814.000	44			

Sumber: Data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.3, diperoleh nilai signifikan sebesar $0,936 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja (Y).

Tabel 4.4 Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)
ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Betwee (Combined)	1115,333	16	69,708	2,794	,008
Kepuasan n Linearity	409,151	1	409,151	16,397	,000
n Kerja Groups Deviation from Linearity	706,182	15	47,079	1,887	,071
Within Groups	698,667	28	24,952		
Total	1814,000	44			

Sumber: Data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh nilai signifikan sebesar $0,071 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y).

Tabel 4.5 Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y)
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Between Groups (Combined)	889,967	18	49,443	1,391	,216
Lingkungan Kerja Linearitas	225,586	1	225,586	6,347	,018
Deviasi dari Linearitas	664,381	17	39,081	1,100	,403
Within Groups	924,033	26	35,540		
Total	1814,000	44			

Sumber: Data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh nilai signifikan sebesar $0,403 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y).

Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas Profesionalisme (X_4) terhadap Kinerja (Y)
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Between Groups (Combined)	1020,633	23	44,375	1,175	,357
Profesionalisme Kerja Linearitas	156,881	1	156,881	4,153	,054
Deviasi dari Linearitas	863,753	22	39,261	1,039	,466
Within Groups	793,367	21	37,779		
Total	1814,000	44			

Sumber: Data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh nilai signifikan sebesar $0,466 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara profesionalisme (X_4) terhadap kinerja (Y).

3. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah data memiliki varians homogen atau tidak. Data dikatakan bervarians homogen apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Berikut hasil uji homogenitas:

Tabel 4.7 Hasil Uji Homogenitas
Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Disiplin Kerja	1.839	11	25	.100
Kepuasan Kerja	2.735	11	25	.018

Lingkungan Kerja	2.256	11	25	.045
Profesionalisme Kerja	.962	11	25	.503

Sumber: Data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji homogenitas pada tabel 4.7, diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja (X_1) memiliki nilai signifikan sebesar $0,100 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data pada variabel disiplin kerja bervariasi homogen, variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki nilai signifikan sebesar $0,018 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data pada variabel kepuasan kerja tidak bervariasi homogen, variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki nilai signifikan sebesar $0,045 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data pada variabel lingkungan kerja tidak bervariasi homogen, variabel profesionalisme (X_4) memiliki nilai signifikan sebesar $0,503 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data pada variabel profesionalisme bervariasi homogen.

C. Pengujian Model Analisis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen disiplin kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), profesionalisme (X_4) terhadap variabel dependen kinerja (Y).

Model umum dari regresi linear berganda yaitu:

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4 + \mu_i \dots (4)$$

Keterangan:

- y_i = Variabel dependen (kinerja)
- β_0 = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien-koefisien regresi independen
- x_1 = Variabel disiplin kerja
- x_2 = Variabel kepuasan kerja
- x_3 = Variabel lingkungan kerja
- x_4 = Variabel profesionalisme
- μ_i = Residual (error) untuk pengamatan

Berdasarkan data yang diolah dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-60,149	15,552		-3,868	,000
Disiplin Kerja	,536	,093	,588	5,781	,000
Kepuasan Kerja	,619	,132	,463	4,688	,000
Lingkungan Kerja	,486	,114	,432	4,271	,000

Profesionalisme Kerja	,236	,082	,278	2,884	,006
-----------------------	------	------	------	-------	------

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.8 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -60,149 + 0,536X_1 + 0,619X_2 + 0,486X_3 + 0,236X_4 + \mu$$

Keterangan:

- 1) Konstanta yang didapat mempunyai nilai sebesar -60,149 yang artinya apabila kinerja (Y) tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan profesionalisme (X_4) maka kinerja (Y) akan bernilai sebesar -60,149.
- 2) Koefisien regresi disiplin kerja (X_1) mempunyai nilai sebesar 0,536 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel disiplin kerja (X_1) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 53,6%. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja.
- 3) Koefisien regresi kepuasan kerja (X_2) mempunyai nilai sebesar 0,619 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel kepuasan kerja (X_2) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 61,9%. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja.
- 4) Koefisien regresi lingkungan kerja (X_3) mempunyai nilai sebesar 0,486 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel lingkungan kerja (X_3) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 48,6%. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif motivasi.
- 5) Koefisien regresi profesionalisme (X_4) mempunyai nilai sebesar 0,236 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel profesionalisme (X_4) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 23,6%. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif profesionalisme terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda tersebut, diketahui nilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja, dengan nilai koefisien regresi lebih besar dibandingkan variabel independen yang lain yaitu sebesar 0,619 atau 61,9%.

2. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan menggunakan SPSS. Syarat variabel independen dikatakan berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yaitu apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. Pengujian penelitian ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui sebagai berikut:

- 1) Variabel disiplin kerja (X_1) memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} sebesar $5,781 > 2,021$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang pertama yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} sebesar $4,688 > 2,021$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang kedua yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} sebesar $4,271 > 2,021$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang ketiga yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Variabel profesionalisme (X_4) memiliki nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ dan perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} sebesar $2,884 > 2,021$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang keempat yaitu profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan syarat variabel independen dikatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen apabila nilai signifikan $< 0,05$. Pengujian penelitian ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Berikut ini adalah hasil uji F (simultan):

Tabel 4.14 Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1163,050	4	290,762	17,867	,000 ^b
Residual	650,950	40	16,274		
Total	1814,000	44			

Dependent Variable: Kinerja

Predictors: (Constant), Profesionalisme Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan perbandingan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} sebesar $17,867 > 2,61$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang kelima yaitu terdapat pengaruh antara disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan varians variabel dependennya. Berikut ini adalah hasil koefisien determinasi (R^2):

Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.801 ^a	.641	.605	4.034

Predictors: (Constant), Profesionalisme Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa nilai *R square* sebesar 0,641. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan varians dari variabel dependennya sebesar 64,1%. Sedangkan sisanya sebesar 35,9% yang dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

5. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik merupakan dugaan yang perlu diuji kebenarannya.

Tabel 4.16 Hasil Hipotesis Statistik Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Sampel	Koefisien β	t_{hitung}	$t_{tabel} (\alpha = 0,05)$
45	0,588	5,781	2,021

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa t_{hitung} (5,781) > t_{tabel} (2,021) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Tabel 4.17 Hasil Hipotesis Statistik Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Sampel	Koefisien β	t_{hitung}	$t_{tabel} (\alpha = 0,05)$
45	0,463	4,688	2,021

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa t_{hitung} (4,688) > t_{tabel} (2,021) maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Tabel 4.18 Hasil Hipotesis Statistik Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Sampel	Koefisien β	t_{hitung}	$t_{tabel} (\alpha = 0,05)$
45	0,432	4,271	2,021

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa t_{hitung} (4,271) > t_{tabel} (2,021) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Tabel 4.19 Hasil Hipotesis Statistik Profesionalisme (X_4) terhadap Kinerja (Y)

Sampel	Koefisien β	t_{hitung}	$t_{tabel} (\alpha = 0,05)$
45	0,278	2,884	2,021

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan bahwa $t_{hitung} (2,884) > t_{tabel} (2,021)$ maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme (X_4) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Tabel 4.20 Hasil Hipotesis Statistik secara Simultan

Sampel	F_{hitung}	$F_{tabel} (\alpha = 0,05)$
45	17,867	2,61

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa $F_{hitung} (17,867) > F_{tabel} (2,61)$ maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan profesionalisme (X_4) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Desa Banjarrejo Kecamatan Batanghari.
2. Secara parsial diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Desa Banjarrejo Kecamatan Batanghari.
3. Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Desa Banjarrejo Kecamatan Batanghari.
4. Secara parsial diketahui bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Desa Banjarrejo Kecamatan Batanghari.
5. Secara simultan atau bersama-sama diketahui bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Desa Banjarrejo Kecamatan Batanghari.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja karyawan Perangkat Desa Kecamatan Batanghari kabupaten lampung timur, merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, disiplin kerja perlu ditingkatkan agar apa yang menjadi tujuan suatu organisasi dapat tercapai. Hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja yaitu dengan memberikansanksi yang tepat sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan karyawan. Hal tersebut dimaksudkan agar karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat sehingga akan meningkatkan kinerjanya.
2. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan Perangkat Desa Kecamatan Batanghari kabupaten lampung timur. Hal ini dikarenakan apabila seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka mereka akan merasa nyaman dengan pekerjaannya dan akan terus semangat dalam meningkatkan kinerjanya. Oleh sebab itu, kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan agar kinerja karyawan tidak menurun.

3. Diharapkan kepada pihak Perangkat Desa Kecamatan Batanghari kabupaten lampung timur agar dapat terus berusaha memperhatikan lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja mempengaruhi rasa nyaman seseorang dalam bekerja. Apabila seorang karyawan nyaman dengan lingkungan pekerjaannya maka mereka akan semangat dalam bekerja dan terus meningkatkan kinerjanya. Begitupun sebaliknya, apabila karyawan tidak nyaman dengan keadaan lingkungan kerjanya maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya.
4. Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki sifat profesionalisme yang tinggi diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dan akan berpengaruh terhadap kinerjanya.
5. Dalam meningkatkan kinerja karyawan setiap organisasi dapat mengupayakan berbagai cara salah satunya dengan meningkatkan disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, serta sikap profesionalisme dalam bekerja agar segala tujuan organisasi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: Refika Aditama.
- Febry, Timotius & Teofilus. (2020). *SPSS Aplikasi pada Penelitian Manajemen Bisnis*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Hilmawan, I. (2019). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. buana centra swakarsa cilegon banten. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 3(3), 167-177.
- Linda, W. A., & Febriyanto, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(4), 872-884.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Rosdyanti, T., & Suwanto, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Uptd Puskesmas Purbolinggo Lampung Timur. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 14(1).