
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

Aspirah Lase¹⁾, Nelly Azwarni Sinaga²⁾, Mansur Tanjung³⁾**^{1,2,3)} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga****asfirahls@gmail.com¹⁾, nellysinaga1964@gmail.com²⁾, tanjungmansur@yahoo.co.id³⁾****ABSTRAK**

Kinerja Pegawai adalah salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sistem kerja, baik itu instansi atau organisasi. Untuk menghindari sisi buruk dari kinerja pegawai ini maka diperlukan motivasi kerja dan lingkungan kerja karena dengan adanya motivasi kerja dan lingkungan kerja kebutuhan pegawai akan terpenuhi dan pegawai akan termotivasi sehingga pegawai memiliki semangat kerja dan seluruh aktivitas yang dilakukan oleh pegawai akan sesuai dengan prosedur serta dapat meningkatkan kualitas dan hasil kinerja yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah. Untuk penelitian ini populasi berjumlah 39 orang dan dikarenakan jumlah populasi dibawah 100 orang, maka penulis mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel, sehingga sampel berjumlah 39 orang. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Untuk keabsahan penelitian ini, dilakukan beberapa pengujian. Untuk melihat hubungan Variabel X1 (Motivasi Kerja) terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai) dan hubungan Variabel X2 (Lingkungan Kerja) terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai) diperoleh korelasi sangat kuat sebesar 2,692 dan 3,660 dan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu 0,011 dan 0,001. Untuk melihat pengaruhnya diperoleh koefisien determinasi sebesar 61,80%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 61,80% sisanya 38,20% dipengaruhi variabel lain seperti insentif, gaji, lingkungan kerja yang baik dan lain-lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan model regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 3,440 + 0,403X_1 + 0,533X_2$. Dari uji hipotesis dalam penelitian ini, bahwa t_{hitung} variabel Motivasi Kerja (2,692) $> t_{tabel}$ (2,028) dan t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja (3,660) $> t_{tabel}$ (2,028) maka dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis dapat diterima kebenarannya.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai***PENDAHULUAN**

Mengelola suatu sumber daya manusia (SDM) adalah hal yang penting di setiap aktivitas dalam suatu organisasi, melibatkan seluruh tenaga kerja yang berada dalam organisasi tersebut, agar tercapainya tujuan yang ingin dicapai. Pentingnya sumber daya manusia yang baik akan mempengaruhi kinerja para pegawai namun tidak hanya itu motivasi kerja dan lingkungan kerja sangat penting dalam sebuah organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu yang ditentukan. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Pada dasarnya motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam menggerakkan dan membimbing pegawai dalam bekerja sehingga menghindari terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Oleh karena itu, pegawai dituntut untuk melaksanakan kewajibannya sesuai dengan program kerja yang telah diberikan dan memahami peraturan dalam bekerja. Sehingga mewujudkan pekerjaan yang berkualitas maupun berkuantitas yang sangat memuaskan bagi instansi.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para pegawai yang memiliki berbagai karakter melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja dapat berdampak positif dan negatif bagi pegawai dalam mencapai tingkat keberhasilan tiap pegawai. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai. Kondisi lingkungan kerja memegang peranan penting karena dapat mempengaruhi kondisi fisik dan non-fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat ia bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin mengetahui lebih jauh mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga penulis tertarik melakukan penelitian berjudul : **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah.**

LANDASAN TEORI

Menurut **Heller (dalam Wibowo, 2014:121)** motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan seseorang memilih jalan dalam bertindak dan menggunakan perilaku tertentu. Sedangkan menurut **Sunyoto (2015:4)**, motivasi kerja adalah sebagian keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Berdasarkan definisi motivasi kerja menurut para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

Menurut **Peterson dan Plowman (dalam Hasibuan, 2016:142)** menyatakan orang yang mau bekerja dikarenakan oleh beberapa faktor antara lain :

- a. Keinginan untuk hidup (*The desire to live*)
Merupakan keinginan utama dari setiap manusia agar bekerja untuk dapat makan, dimana makan merupakan alat untuk mempertahankan hidup.
- b. Keinginan untuk suatu posisi (*The desire for position*)
Bahwa keinginan untuk menduduki suatu posisi atau jabatan tertentu merupakan motif atau dorongan orang mau bekerja.
- c. Keinginan akan kekuasaan (*The desire for power*)
Bahwa keinginan untuk berkuasa (mempengaruhi orang lain). Hal ini juga merupakan suatu dorongan orang agar mau bekerja.
- d. Keinginan akan pengakuan (*The desire for recognition*)
Pengakuan, penghormatan dan status sosial merupakan suatu kebutuhan bagi setiap orang. Untuk itu pula menjadi pendorong orang untuk bekerja.

Menurut **Afandi (2018:65)** menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai, adanya ventilasi dan sebagainya.

Sedangkan menurut **Heizer dan Render (2015:467)**, menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik dimana para pegawai bekerja dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

Menurut **Mangkunegara (2015:67)**, kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut **Sutrisno (2015:164)**, kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut **Mangkunegara (2017:67)** adalah sebagai berikut :

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya organisasi atau instansi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

1) **Indikator-indikator Kinerja Pegawai**

Menurut **John Miner (dalam Edison, 2017:192)**, mengemukakan empat indikator yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu :

- a. Kualitas, yaitu menerangkan tentang tingkat kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
- d. Kerja sama, dengan orang lain dalam bekerja

Berdasarkan empat indikator kinerja diatas dapat dikatakan individu mempunyai kinerja yang baik bila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target atau rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal (*causal assosiative research*). Penelitian ini dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah Jl. Zainul Basri Hutagalung No.5 Pandan, Kel. Aek Tolang, Kecamatan Pandan, Kabupaten Tapanuli Tengah.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 39 orang pegawai yang bekerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah yang terdiri dari 20 pegawai tetap dan 19 pegawai honorer.

Karena dalam penelitian ini jumlah populasi kurang dari 100 orang pegawai maka sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah yaitu sebanyak 39 orang, dengan perincian sebagai berikut :

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif atau data yang diangkakan (*scoring*). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut berupa angka atau skor yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden. Data penelitian ini mendapatkan hasil dari penyebaran kuesioner dan dihitung menggunakan *Software Statistical Package For The Social Sciences* (SPSS) *Versi 26*.

Sumber Data

Menurut Sugiyono (2019:194), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data langsung kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data primer diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Penelitian Kepustakaan
Yaitu cara pengumpulan data dengan bermacam material yang terdapat diruang kepustakaan seperti buku, koran, majalah, naskah, dokumentasi dan sebagainya yang relevan dengan penelitian.
- b. Penelitian Lapangan
Yaitu penelitian yang dilakukan langsung dilapangan untuk mengumpulkan keterangan dan informasi yang menyangkut dengan penelitian antara lain :
 - 1) Pengamatan, adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti.
 - 2) Wawancara, mengadakan wawancara langsung dengan semua subjek yang menjadi sampel dalam penelitian. Data yang seperti ini disebut sebagai data primer.
 - 3) Angket (*questionnaire*), adalah suatu daftar pernyataan yang akan ditanyakan kepada responden terdiri dari baris-baris dan kolom-kolom untuk diisi dengan jawaban-jawaban yang ditanyakan.

Teknik Analisis Data

Rumusan Masalah pada penelitian akan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*) dengan tahap-tahap sebagai berikut yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas Data. Uji Multikolinieritas, Analisis Koefisien Korelasi, Uji Heteroskedastisitas, Uji Koefisien Determinasi, Uji Secara Simultan (Uji F), Uji Secara Parsial (Uji *t*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

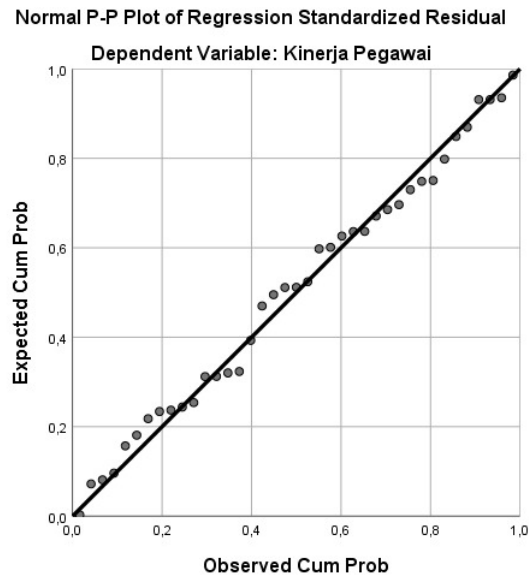
Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi kerja sistem SPSS. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan uji analisis grafik. Pengujian analisis grafik dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS-26 *For Windows*. Untuk analisis grafik P-PPlot, sebuah data dikatakan berdistribusi normal apabila titik-titik datanya tidak menceng ke kiri atau ke kanan melainkan menyebar disekitar garis diagonal.

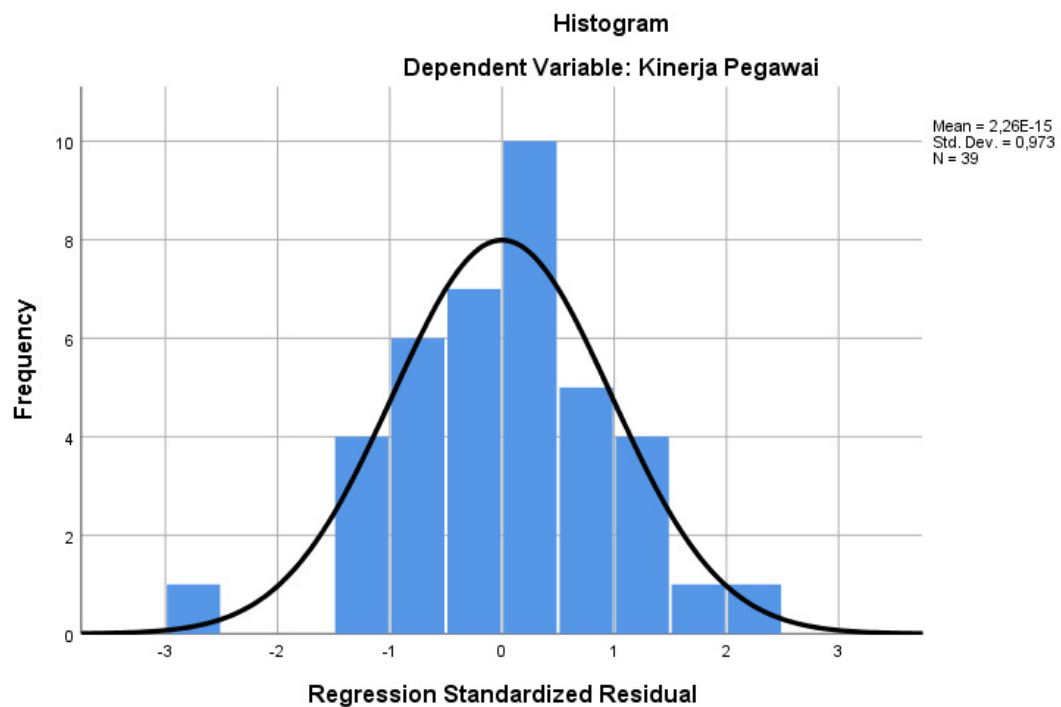
Gambar 1.1 Grafik P-PPlot



Sumber : SPSS 26 For Windows

Pada gambar 1.1 di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, tidak jauh dari garis diagonal dan tidak melenceng ke kiri dan ke kanan. Grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas, hal ini terlihat dari titik-titik yang mengikuti diagonal grafik.

**Gambar 1.2
Grafik Histogram**



Sumber : SPSS 26 For Windows

Pada output SPSS grafik histogram dapat dijelaskan bahwa data cenderung menyebar mendekati bentuk kurva normal, sehingga dapat dikatakan bahwa data terdistribusi secara normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastitas dalam penelitian ini menggunakan metode Gletjser. Jika nilai signifikan $>0,05$ maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Data yang baik adalah data yang tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Tabel 1.1
Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,668	2,857		1,634	,111
Motivasi kerja	-,156	,089	-,385	-1,766	,086
Lingkungan kerja	,079	,086	,200	,918	,364

a. Dependent Variable: Abs_ZRE

Sumber : SPSS 26 For Windows

Hasil dari uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dapat ditinjau pada tabel 1.1 diatas. Berdasarkan uji heterokedastisitas dengan *metode glejser* dapat diketahui bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan signifikansi dari setiap variabel independent yaitu 0,111 (X1) dan 0,086 (X2) lebih besar dari 0,05.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel independent. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadinya interkorelasi antar independent (tidak terjadi gejala multikolinearitas).

Tabel 1.2
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,440	4,821		,714	,480		
Motivasi kerja	,403	,150	,369	2,692	,011	,536	1,864
Lingkungan kerja	,533	,146	,501	3,660	,001	,536	1,864

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : SPSS 26 For Windows

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat diketahui nilai *tolerance* dan nilai VIF untuk masing-masing variabel independent yaitu sebagai berikut :

- 1) Nilai *Tolerance* untuk variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar $0,536 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,864 < 10,0$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- 2) Nilai *Tolerance* untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar $0,536 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,864 < 10,0$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

d. Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 26 For Windows, sedangkan tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan regresi linear berganda adalah 95% atau dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$).

Tabel 1.3
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3,440	4,821		,714	,480
Motivasi kerja	,403	,150	,369	2,692	,011
Lingkungan kerja	,533	,146	,501	3,660	,001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : SPSS 26 For Windows

Berdasarkan tabel 1.3 (Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda) di atas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3,440 + 0,403X_1 + 0,533X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai *constan* (a) = 3,440

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat sebesar 3,440 atau dengan kata lain variabel Kinerja Pegawai (Y) akan konstan sebesar 3,440 jika tidak dipengaruhi Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2).

- 2) Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) $b_1 = 0,403$

Variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,403 ini berarti jika variabel Motivasi Kerja (X_1) mengalami kenaikan maka produktifitas pegawai akan naik sebesar 0,403. Jika variabel Motivasi Kerja (X_1) mengalami penurunan maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami penurunan pula dengan asumsi bahwa variabel bebas lain (X_2) = 0.

- 3) Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) $b_2 = 0,533$

Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,533 ini berarti jika Lingkungan Kerja mengalami kenaikan satu satuan maka Lingkungan Kerja akan naik sebesar 0,533. Jika variabel Lingkungan Kerja mengalami penurunan maka Kinerja Pegawai akan mengalami penurunan pula dengan asumsi bahwa variabel bebas lain (X_1) = 0.

e. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (*R-Square*) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

Tabel 1.4
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 ^a	,638	,618	2,05762

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi kerja

Sumber : SPSS 26 For Windows

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 1.4 di atas dapat dipahami bahwa nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,618 dalam model regresi adalah 61,80% hal ini berarti kontribusi yang diberikan Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 61,80% sisanya 38,20% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

f. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi dari pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara individual dan menganggap dependent yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antar nilai t tabel dengan nilai t hitung. Apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka variabel independent secara individual mempengaruhi variabel dependent, sebaliknya jika nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t tabel maka variabel independent secara individual tidak mempengaruhi variabel dependent.

Tabel 1.5
Uji t (Uji Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,440	4,821		,714	,480
	Motivasi kerja	,403	,150	,369	2,692	,011
	Lingkungan kerja	,533	,146	,501	3,660	,001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : SPSS 26 For Windows

Berdasarkan tabel 1.5 di atas yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 26, maka diperoleh Uji t dari tiap variabel X sebagai berikut:

- 1) Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada perhitungan SPSS (*Statistical Package For Social Science*) dapat dilihat bahwa t hitung variabel Motivasi Kerja (2,692) > t tabel (2,028) dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,011 sehingga H1 yang berbunyi variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai diterima, sedangkan H0 yang berbunyi variabel Motivasi Kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 2) Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada perhitungan SPSS (*Statistical Package For Social Science*) dapat dilihat bahwa t hitung variabel Lingkungan Kerja (3,660) > t tabel (2,028) dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,001 sehingga H1 yang berbunyi variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai diterima, sedangkan H0 yang berbunyi variabel Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah.

g. Uji F (Uji Simultan)

Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F adalah jika nilai signifikan $F < 0.05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016 : 96). Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.6
Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268,814	2	134,407	31,746	,000 ^b
	Residual	152,417	36	4,234		
	Total	421,231	38			

a. Dependent Variable: kinerja

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

Sumber : SPSS 26 For Windows

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 1.6, maka nilai F sebesar 31,746 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,26 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau $< 0,05$ maka secara simultan variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Pembahasan

a. Pengaruh Secara Parsial Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada perhitungan SPSS (*Statistical Package For Social Science*) dapat dilihat bahwa t hitung variabel Motivasi Kerja (2,692) $>$ t tabel (2,028) dan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu 0,011 sehingga H1 yang berbunyi variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai diterima, sedangkan H0 yang berbunyi variabel Motivasi Kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah.

b. Pengaruh Secara Parsial Lingkungan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada perhitungan SPSS (*Statistical Package For Social Science*) dapat dilihat bahwa t hitung variabel Lingkungan Kerja (3,660) $>$ t tabel (2,028) dan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu 0,001 sehingga H1 yang berbunyi variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai diterima, sedangkan H0 yang berbunyi variabel Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah.

c. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil observasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah, maka penulis memperoleh gambaran mengenai motivasi dan lingkungan kerja pegawai dimana aspek ini dapat menunjang kinerja pegawai. Peningkatan motivasi dan lingkungan kerja mendorong pegawai menjadi lebih bersemangat dan memiliki tanggung jawab yang baik. Semakin baik motivasi dan lingkungan kerja pegawai maka semakin baik kinerja pegawainya.

Untuk memperkuat pernyataan di atas, berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden diperoleh hasil perhitungan yang sudah diolah melalui jawaban responden. Dari hasil

uji determinasi, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,618. Hal ini berarti 61,80% Variabel Y (Kinerja Pegawai) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah yang dipengaruhi secara bersamaan oleh Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), sedangkan sisanya yaitu 38,20% Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada perhitungan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel Motivasi (2,692) > t_{tabel} (2,028) dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,011 sehingga H_1 yang berbunyi variabel Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai diterima, sedangkan H_0 yang berbunyi variabel Motivasi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah.

Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada perhitungan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja (3,660) > t_{tabel} (2,028) dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,001 sehingga H_1 yang berbunyi variabel Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai diterima, sedangkan H_0 yang berbunyi variabel Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dan berdasarkan hasil uraian bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,618 dalam model regresi adalah 61,80% hal ini berarti kontribusi yang diberikan Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 61,80% sisanya 38,20% dipengaruhi variabel lain seperti insentif, gaji, lingkungan kerja yang baik dan lain-lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Hasil uji korelasi/ uji-t, untuk variabel motivasi kerja, nilai t-hitungnya sebesar 2,692, sementara itu nilai t-tabel 2,028 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_1 yang berbunyi variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai diterima.
3. Hasil uji korelasi/ uji-t, untuk variabel lingkungan kerja, nilai t-hitungnya sebesar 3,660, sementara itu nilai t-tabel 2,028 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_1 yang berbunyi variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja*. Jakarta: In Zahir Publishing.
- Alex S. Nitisemito. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Bachtiar, Doni. (2014). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aqua Tirta Investama Klaten. *Jurnal Manajemen*, Vol.1 No.1.
- Danang Sunyoto. (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: *Center For Academic Publishing Service*.
- Edy Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Emron Edison, Y. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Firdaus, Rahmi Widiyanti, Khuzaini. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(2), 30-35.
- Hani Handoko T. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kawiana, I. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bali: UNHI Press
- Mangkunegara, Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ragil Permanasari. (2015). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang.
- Sembiring, Hendra. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sinarmas Medan (STIE Surya Nusantara). *Jurnal Manajemen*, 13(19), 50-65.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinaga O. S. (2020). Manajemen Kinerja dalam Organisasi. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Sinaga, Nelly Azwarni., Pasaribu, P. Y., & Hutagalung, J. A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sipil Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 114-138.
- Tanjung, Mansur., Hasbi, A., & Panggabean, Y. T. U. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Sambas. *Jurnal Ilmiah Research and Development Student*, 1(1), 148-157.
- STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah 2024. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Sibolga/Tapanuli Tengah.
- Sudarmanto. (2014). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wibowo. (2014). Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.