

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol.4 No.2 2023 hal 68 -78

Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan

Putri Bunga Meiliana¹, Ella Zefriani Lisna², Rizki Pratiwi Harahap³

UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan

putri@uinsyahada.ac.id, ella@uinsyahada.ac.id, syifa0260@gmail.com

ABSTRACT

The type of research used in this study is a type of quantitative research using multiple regression analysis. The data collection technique used a questionnaire with a total of 48 employees with a saturated sampling technique formula. Data processing was carried out using SPSS Version 23. The data analysis tools used were validity tests to see whether the data was valid or not, reliability tests, normality tests to see whether the data were normally distributed, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple regression tests, coefficient of determination tests, partial test (t test) and simultaneous test (f test). The results of the study with partial tests show that there is an influence of motivation on employee performance as evidenced by the tcount > t table test of 2.756 (2.756 > 2.014) and there is an influence of the work environment on employee performance as evidenced by the tcount > t table test of 7.480 (7.480 > 2.014).

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Seorang pegawai disarankan agar selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, dan dalam suatu organisasi harus mampu memberikan respon yang positif agar tetap bertahan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Seorang pegawai adalah milik perusahaan yang sangat bernilai yang mestinya digerakkan dengan baik agar dapat memberikan respon yang baik. Pegawai bertanggungjawab penuh bagi pengembangan dan kesuksesan kariernya dalam suatu perusahaan. Jika seorang pegawai merasa kecewa dengan hasil pekerjaannya, maka dia harus bisa menguasai dimana posisi permasalahan sebenarnya. Sebagian orang bisa menyukai pekerjaan mereka, dan organisasi tempat mereka bekerja, tapi tidak dengan struktur pekerjaan mereka. Seorang pegawai yang tidak mengevaluasi diri, bisa saja akan berdampak terhadap kinerja yang dilakukan untuk organisasi tempat bekerja. Pencapaian tujuan suatu organisasi ditentukan oleh hasil kerja suatu pegawai. Tidak terpenuhinya tujuan, ambisi dan kawasan kerja yang kurang serius dapat menurunkan kinerja pegawai. Suatu organisasi dapat dikatakan sukses bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola manajemen, ataupun dari laporan keuangan yang dibuat, akan tetapi ditentukan dari kesuksesannya mengelola SDM pula. Apabila kinerja pegawai dalam suatu organisasi buruk, maka akan berakibat terhadap tujuan yang sudah dibuat oleh suatu organisasi.

Suatu organisasi akan senantiasa mengelola dan mengoptimalkan kinerja pegawai dengan maksud apa yang dituju dapat terlaksana. Maka sudah menjadi dasar jika sumber daya manusia juga dijadikan sebagai alat yang bernilai dalam suatu organisasi, dan memiliki kontribusi banyak dalam peningkatan fungsi organisasi. Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan adalah salah satu organisasi dalam pemerintahan Indonesia yang membidangi tentang permasalahan pengelolaan lingkungan hidup, seperti pengelolaan

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol.4 No.2 2023 hal 68 -78

sampah, menyelenggarakan perlindungan hutan dan konservasi sumber daya alam. Sebagaimana yang tertera dalam visi Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan: “Menjadikan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Selatan Berperan Aktif Dalam Pelaksanaan Pembangunan Berkelanjutan. Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan mampu memberikan pelayanan yang baik, akan tetapi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup masih kurang baik. Misalnya tingkat kedisiplinan yang masih kurang, tugas-tugas yang sering terbengkalai, dan kurangnya rasa tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Kinerja merupakan nilai atau pencapaian seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugas yang dibebankan, sama halnya dengan Penilaian kinerja memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kerja. Penilaian kerja termasuk item terpenting dalam meningkatkan pencapaian tujuan suatu organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah motivasi Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti, masih ada beberapa pegawai yang tidak menerapkan hal tersebut dan belum sepenuhnya memotivasi dirinya untuk melakukan tugas yang dibebankan kepadanya dan selalu menunda pekerjaan yang dibebankan, dikarenakan menganggap remeh hal tersebut. Lingkungan kerja ialah sekumpulan sumber daya kekuatan dan lembaga yang memiliki pengaruh terhadap perusahaan. Lingkungan kerja juga sesuatu yang ada disekitar pekerja dan memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun Objek dalam penelitian ini adalah di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan.

Pada dasarnya motivasi kerja seseorang berbeda-beda tingkatannya, demikian juga pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan, masing-masing memiliki motivasi dan lingkungan kerja yang berbeda-beda dalam bekerja, untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan memberikan fasilitas untuk menunjang kinerja pegawai dalam bekerja seperti peralatan kantor yang memadai, tempat parkir, mushola, dan kamar mandi, selain itu juga pegawai harus diberikan gaji tepat waktu. Lingkungan Kerja Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan peneliti mengetahui dari wawancara, belum memadai seperti tersedianya tempat parkir yang sempit, tidak adanya ventilasi agar sirkulasi udara di ruangan selalu segar, dan ruangan bagi staf pegawai masih kurang sehingga pegawai tidak tenang dalam bekerja, dengan adanya lingkungan kerja yang memadai maka akan dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan Bapak yang bernama Sultoni Harahap, diketahui bahwa kondisi kinerja Pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja pegawai, yang mana diantaranya kurang teliti dan berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan. Sebelumnya penelitian mengenai motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sudah banyak dilakukan diantaranya: Aidil Amin Effendi dan Armina Fadhilah yang berjudul. Pengaruh Intensif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibrated Jakarta Selatan..8 Hasil penelitian menunjukkan bahwa intensif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 19, 7% dan motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,6% dan berpengaruh secara simultan atau bersamaan sebesar 58,3%.

Chainar Elli Ria Yang Berjudul. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 7,2% variabel motivasi kerja, pemeliharaan pegawai dan pendidikan mempengaruhi

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol.4 No.2 2023 hal 68 -78

kinerja pegawai 93,8% dipengaruhi oleh variabel lain, uji F variabel motivasi kerja, pemeliharaan pegawai dan pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Pengertian Kinerja Kinerja dalam bahasa latin berasal dari kata job performance yang memiliki arti performa kerja atau performa sesungguhnya yang diraih oleh individu. Kinerja adalah kualitas implementasi tugas yang dapat diraih individu, unit, atau bagian dengan memanfaatkan keterampilan yang telah dialokasikan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja Dalam Islam Dalam Islam kerja merupakan bagian dari ibadah. Maksudnya, Islam menjadikan dunia kerja bukan hanya sebagai bangunan relasi sosial antar manusia demi pemenuhan kebutuhan hidup, tetapi juga sebagai bentuk ideal dari ibadah kepada Allah SWT. Kinerja dalam islam sangat menekankan kita agar bekerja dengan baik dan bertanggung jawab. Artinya setiap pekerjaan yang dibebankan kepada kita tentu harus dilakukan dengan baik. Bekerja secara ikhlas akan mendapat keberkahan dunia dan akhirat. Sebagaimana dijelaskan dalam QS. An-Najam Ayat 39, yang Artinya: Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dalam Tafsir Quraish Shihab menjelaskan: Bahwasanya perkara sesungguhnya itu ialah (seseorang manusia tidak akan memperoleh selain apa yang telah diusahakannya) yaitu memperoleh kebaikan dari usahanya yang baik, maka dia akan memperoleh kebaikan sedikit pun dari apa yang diusahakan oleh orang lain.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain movere yang berarti dorongan atau daya penggerak. Sedangkan pengertian dari motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain suatu dorongan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi artinya dorongan atau item utama untuk memajukan kualitas pegawai, karena ketika tercapainya kualitas yang baik dalam suatu perusahaan tentu sangat membantu kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi Menurut Pandangan Islam Motivasi disebut juga tingkah laku atau sikap yang menunjukkan pada situasi yang mendorong, dan memajukan yang timbul dari internal dan dalam diri individu. Sesuai Q.S Al-Nahl:97, yang artinya: Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya kami akan memberikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang telah mereka kerjakan. Ayat di atas menjelaskan tentang motivasi yang dapat memberikan giat dalam bekerja. Dalam islam seseorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu perestasi yang terbaik, baik laki- laki maupun perempuan. Kemudian dalam kata (Auunsa Mukminun Palanuhyiyannahu Hayatan toyyiba) yang berarti manusia dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang terbaik dan barang siapa mengerjakan amal saleh maka diberikan kehidupan yang baik dan pahala yang lebih baik dari mereka kerjakan, orang-orang yang tidak mau memanfaatkan waktu dan kesempatan ia akan merugi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi yang mempunyai pengaruh dalam pembentukan perilaku individu pada perusahaan dan berpengaruh pada prestasi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari fungsi manajemen. Sumber daya manusia, tepatnya fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan berhubungan langsung dengan pegawai yang bekerja pada lingkungan organisasi. Islam mengajarkan untuk memberikan ketenangan dan kenyamanan di dalam sebuah lingkungan kerja dan merupakan

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol.4 No.2 2023 hal 68 -78

keharusan yang seharusnya diberikan kepada setiap pegawai agar mereka dapat bekerja dengan baik. Sebagaimana yang terdapat dalam QS.Al-Mujadalah ayat 11 yang artinya: Hai orang-orang yang beriman apabila dikatakan kepadamu berlapang-lapanglah dalam majlis, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang ber iman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat, dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.(QS. Al-Mujadalah:11). Isi kandungan Surah Al-Mujadilah ayat 11 diatas terdapat kata “Fafsahu” yang artinya lapangkanlah yang bersifat perintah. Jadi makna dari potongan ayat diatas adalah apabila seseorang berada dalam suatu majlis yang dalam penelitian ini kita kaitkan dengan lingkungan kerja, hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai, dengan memberikan kelapangan dan kenyamanan bagi orang lain yang berada di lingkungan tersebut. Termasuk di saat kita berada di kantor tempat kita bekerja karena bekerja adalah salah satu amal saleh untuk mencukupi kebutuhan hidup kita sehari-hari.

MODEL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan yang Beralamat di Komplek Perkantoran Pemerintahan Tapanuli Selatan, waktu penelitian dilakukan dari bulan Maret sampai dengan Oktober 2021. Jenis Penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan.

Tabel Jumlah Pegawai Kantor Dina Lingkungan Hidup
Daerah Tapanuli Selatan

No	Pegawai	Jumlah
1	Laki- Laki	23
2	Perempuan	25
	Jumlah	48

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan

Sampel dengan menggunakan sampling jenuh yang berjumlah 48. Sumber data dalam penelitian ini adalah primer, data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Adapun rhitung untuk tiap item bisa dilihat pada kolom pearson correlation, sedangkan r tabel menggunakan taraf signifikan 0,5 dengan derajat kebebasan (df) = n (jumlah sampel) – 2 jadi $df = 48 - 2 = 46$, maka diperoleh r tabel 0,2485. Berikut hasil uji validitas yang telah di olah dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV. 2
Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

No	r _{Hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Item 1	0,645	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 2	0,595		Valid

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol.4 No.2 2023 hal 68 -78

Item 3	0,520	dengan df = $n-2(48-2) = 46$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh rtabel 0,2845	Valid
Item 4	0,645		Valid
Item 5	0,520		Valid
Item 6	0,549		Valid
Item 7	0,807		Valid
Item 8	0,807		Valid
Item 9	0,666		Valid
Item 10	0,575		Valid

Sumber: Hasil Output(data diolah)

Dari hasil uji validitas motivasi (X1) dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dari item 1 sampai item 10 adalah valid. Berdasarkan hasil output bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,2845.

Tabel IV. 3
Hasil Uji Lingkungan Kerja (X2)

No	r_{Hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,687	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan df = $n-2(48-2) = 46$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh rtabel 0,2845	Valid
Item 2	0,727		Valid
Item 3	0,350		Valid
Item 4	0,589		Valid
Item 5	0,759		Valid
Item 6	0,429		Valid
Item 7	0,636		Valid
Item 8	0,648		Valid
Item 9	0,690		Valid
Item 10	0,621		Valid

Sumber: Hasil Output(data diolah)

Dari hasil uji validitas Lingkungan Kerja (X2) dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dari item 1 sampai item 10 adalah valid. Berdasarkan hasil output bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,2845.

Tabel IV. 4
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No	r_{Hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,533	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan df = $n-2(48-2) = 46$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh rtabel 0,2845	Valid
Item 2	0,582		Valid
Item 3	0,665		Valid
Item 4	0,474		Valid
Item 5	0,517		Valid
Item 6	0,524		Valid
Item 7	0,545		Valid
Item 8	0,595		Valid
Item 9	0,543		Valid
Item 10	0,637		Valid

Sumber: Hasil Output(data diolah)

Dari hasil uji validitas kinerja (Y) dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dari item 1 sampai item 10 adalah valid. Berdasarkan hasil output bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,2845.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol.4 No.2 2023 hal 68 -78

1. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV. 5
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X1)

<i>Cronbach's alpha</i>	N of Iem
,825	10

Sumber: Hasil Output(data diolah)

Hasil uji reliabilitas motivasi pada tabel diperoleh dari cronbach's Alpha sebesar $(0,825) > 0,60$ sehingga variabel motivasi dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

Tabel IV. 6
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

<i>Cronbach's alpha</i>	N of Iem
,800	10

Sumber: Hasil Output(data diolah)

Hasil uji reliabilitas motivasi pada tabel diperoleh dari cronbach's Alpha sebesar $(0,800) > 0,60$ sehingga variabel motivasi dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

Tabel IV. 7
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

<i>Cronbach's alpha</i>	N of Iem
,723	10

Sumber: Hasil Output(data diolah)

Hasil uji reliabilitas motivasi pada tabel diperoleh dari cronbach's Alpha sebesar $(0,723) > 0,60$ sehingga variabel motivasi dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

2. Uji Analisis Deskriptif

Hasil uji analisis deskriptif motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV. 8
Hasil Uji Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Daviation
Kinerja	48	37	50	41.63	3.187
Motivasi	48	30	48	40.02	4.225
Lingkungan Kerja	48	35	49	40.58	3.542
Valid N ((Listwise))	48				

Sumber: Hasil Output(data diolah)

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol.4 No.2 2023 hal 68 -78

Berdasarkan hasil tabel IV.8 di atas dapat dilihat pada variabel kinerja dengan jumlah sampel (N) sebanyak 48 mempunyai mean 41,63 dengan nilai minimum 37 dan nilai maximum 50 serta standard deviation 3,187. Variabel motivasi dengan jumlah sampel (N) sebanyak 48 mempunyai mean 40,02 dengan nilai minimum 30 dan nilai maximum 48 serta standard deviation 4,225. Variabel lingkungan kerja dengan jumlah sampel (N) sebanyak 48 mempunyai mean 40,58 dengan nilai minimum 35 dan maximum 49 serta standard deviation 3,542.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan one- sample kolmogrov-smirnov dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV. 9
Hasil Uji Normalitas
One- Sample Kolmogrov- Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	48
Normal Parameters ^{a,b}	,0000000
Mean	1,565293722
Std. Deviation	,114
Most Extreme Differences	,114
Absolute	-,106
Positive	,787
Negative	,566 ^{c,d}
Test Statistic	
Asymp.Sig. (2-tailed)	

Sumber: Hasil Output(data diolah)

Berdasarkan tabel IV.9 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji dengan metode One-Sample-Kolmogrov-Smirnov Test menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,566 > 0,5$. Berdasarkan hasil uji dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV. 10
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	3,390	3,770		,899	,373		
Motivasi (X1)	,339	,123	,255	2,75	,008	,627	1,595
Lingkungan Kerja (X2)	,622	,083	,692	67,480	,000	,627	1,595

a. Dependent Variabel: kinerja (y)

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol.4 No.2 2023 hal 68 -78

Sumber: *Hasil Ouput (data diolah)*

Hasil uji multikolinearitas pada tabel IV. 10 dapat diperoleh nilai VIF dari variabel motivasi adalah 1,595 dan variabel lingkungan kerja adalah 1,595 dapat disimpulkan bahwa nilai VIF dari kedua variabel < 10 . Nilai tolerance motivasi adalah 0,627 dan untuk lingkungan kerja adalah 0,627. Nilai tolerance dari kedua variabel $> 0,1$. Hasil uji multikolinearitas bahwa VIF dan tolerance dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV. 11
Hasil Uji Heteroskedastisitas correlations

	Motivasi (X1)	L.Kerja (X2)	ABS_RES
Correlation	1.000	.612	.061
Motivasi			
Coefficient	-	.000	.683
Sig. (2-tailed)	48	48	48
N	.612	1.000	.016
Correlation			
L.Kerja	.000	.	.911
Coefficient	48	48	48
Sig. (2-tailed)	.061	.061	1.000
N	.	.	.
Correlation	.683	.911	.
Unstandardized	48	48	48
Coefficient			
Residual			
Sig. (2-tailed)			
N			

Sumber: *Hasil Output(data diolah)*

Dari tabel IV.11 hasil uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode spearman'srho, diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel motivasi sebesar $0,683 > 0,05$ dan variabel lingkungan kerja sebesar $0,911 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas

Analisis Regresi Berganda

Hasil uji regresi linear berganda motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV. 12
Hasil Uji Multikolinearitas

	Unstandardized	Standardized		
--	----------------	--------------	--	--

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol.4 No.2 2023 hal 68 -78

Model	Coefficients		Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,390	3,770		,899	,373
Motivasi (X1)	,339	,123	,255	2,75	,008
Lingkungan Kerja (X2)	,622	,083	,692	67,480	,000

Sumber: Hasil Output(data diolah)

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel IV.12 diatas dapat disimpulkan bahwa: $KP = \alpha + b_1(x_1) + b_2(X_2) + e$ $KP = 3,390 + 0,339X_1 + 0,622 X_2 + e$ Dari persamaan regresi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa: 1) Nilai konstanta (α) bernilai positif sebesar 3,390 angka tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja sama dengan nol, maka kinerja pegawai sebesar 3,390. 2)Nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,339 menyatakan bahwa apabila motivasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,339. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dan kinerja pegawai. 3)Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,622 menyatakan bahwa apabila motivasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,622. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) motivasi, lingkungan kerja dan kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV. 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error Of the Estimate
1	,871 ^a	,759	,748	1.600

Sumber: Hasil Output(data diolah)

Berdasarkan tabel IV.13 nilai R Square sebesar 0,759 atau 75,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja sebesar 75,9% sedangkan sisanya sebesar 0,241 atau 2,41 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Parsial (Uji t). Hasil uji parsial untuk variabel motivasi adalah t hitung sebesar 2,756 > 2,014 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor dinas lingkungan hidup daerah tapsel. Dan hasil t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 7,480 > 2,014 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan.

b. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F). Berdasarkan hasil uji signifikan simultan pada tabel IV.15 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung sebesar 70,748. Ftabel dapat dicari dengan cara $df = (n-k)$, n adalah jumlah responden yaitu sebanyak 48 dan k adalah jumlah

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol.4 No.2 2023 hal 68 -78

variabel X ada 2, yaitu motivasi dan lingkungan kerja. $F_{tabel} = F(48-2) = 46$. Diperoleh hasilnya adalah 3,20, sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($70,748 > 3,20$) dengan signifikan 0,000

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dalam skripsi ini maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut: 1. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan, dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) pada motivasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,756 > 2,014$). 2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan, dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,480 > 2,014$). 3. Terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan secara simultan atau bersamaan, dapat dilihat uji simultan (Uji F) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen, dan hasil $F_{hitung} 70,748 > F_{tabel} 3,20$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Agama RI, Departemen. Al-Qur'an Terjemahan & Asbabun Nuzul. Surakarta: PT. Indiva Media Kreasi, 2011.
- . Al-Qur'an: Tajwid & Terjemahan. Jakarta: Fitrah Rabbani, 2010.
- . Mushaf Al-Qur'an dan Terjemahannya. Jakarta: Sahifa, 2014.
- Arikunto, Suharsimi. Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Armina Fadhillah, Aidil Amin Effendi. — Pengaruh Intensif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibramed Jakarta Selatan', Jurnal Ilmiah Manajemen Forkammal Vol.3 No.1 (September 2018).
- Asriyanto, Nur Abib. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Semarang: Skripsi Universitas Semarang, 2013.
- Batubara, Damri. —Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan), At-tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam 41 Vol. 4 No. 1 (2018).
- Budiarta, Kustoro. Pengantar Bisnis. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2014.
- Daryono, Bintoro. manajemen penilaian kinerja karyawan. Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2017.
- Dokumen Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan.
- Effendi, Aidil Amin, Armina Fadhillah, —Pengaruh Intensif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibramed Jakarta Selatan', Jurnal Ilmiah Manajemen Forkammal Vol.3 No.1 (September 2018).
- Jackson, Mathis. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- Metode Penelitian manajemen. Bandung: Alfabeta, 2016. Noor, Juliansyah. Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Desertasi Dan Karya Ilmiah. Jakarta: Kencana, 2011.