

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL  
KOTA PALEMBANG**

**OLEH :**

**BELA MUTIARA**

Mahasiswi Program Studi Administrasi Negara S-1, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara

Email : [belamutiara66@gmail.com](mailto:belamutiara66@gmail.com)

---

**ABSTRACT**

**Bela Mutiara**, 2024, *The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at the Population and Civil Registration Service of Palembang City in the Field of State Administration at the Satya Negara Palembang College of Administrative Sciences (STIA)*. Main Supervisor (I) Dr. Supardi, S.Sos., M.Si and Assistant Supervisor (II) Asmawati, S.Sos., M.Si. The purpose of this study was to analyze and test (1) the magnitude of the influence of the work environment on employee performance at the Population and Civil Registration Service of Palembang City, (2) the magnitude of the influence of work motivation on employee performance at the Population and Civil Registration Service of Palembang City, (3) the magnitude of the influence of the work environment and work motivation on employee performance at the Population and Civil Registration Service of Palembang City. The method used in this study uses a quantitative method. Data collection in this study by conducting observations, distributing questionnaires and documentation. The population in this study were 146 employees of the Population and Civil Registration Service of Palembang City and 59 respondents were obtained as samples using the Slovin formula. The results of the study (1) Based on the *t* test with a calculated *t* value of 1.600 < *t* table (2.003) and a significant value of 0.115 > probability of 0.05. This means that the work environment does not have a significant effect and has a positive effect based on multiple linear regression analysis with a coefficient value of *X*<sub>1</sub> of 0.008 and the work environment has a low contribution to employee performance based on the *R* Square value of 0.043. (2) Based on the *t* test with a calculated *t* value of 5.887 > *t* table (2.003) and a significant value of 0.000 < probability of 0.05. This means that the work motivation variable has a significant effect and has a positive effect based on multiple linear regression analysis of 0.651 and work motivation has a low contribution to employee performance with an *R* Square value of 0.378. (3) Based on the *f* test with the calculated *f* value of 17.032 > *f* table (3.16) and a significant value of 0.000 < probability 0.05. This means that the work environment and work motivation together influence employee performance and have a low contribution to employee performance with an *R* Square value of 0.378. The rest is influenced by other factors.

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

**ABSTRAK**

**Bela Mutiara**, 2024, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang Bidang Administrasi Negara pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Satya Negara Palembang. Dosen Pembimbing Utama (I) Dr. Supardi, S.Sos., M.Si dan Pembimbing Pembantu (II) Asmawati, S.Sos., M.Si. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji (1) besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang, (2) besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang, (3) besarnya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan observasi, penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang yang berjumlah 146 orang dan diperoleh 59 responden sebagai sampel dengan rumus Slovin. Hasil penelitian (1) Berdasarkan uji *t* dengan nilai *t* hitung sebesar 1,600 < *t* tabel (2,003) dan nilai signifikan 0,115 > probabilitas 0,05. Artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif berdasarkan analisis regresi linier berganda dengan nilai koefisien *X*<sub>1</sub> sebesar 0,008 dan lingkungan kerja memiliki kontribusi yang rendah terhadap kinerja karyawan dengan nilai *R* Square sebesar 0,043. (2) Berdasarkan uji *t* dengan nilai *t* hitung sebesar 5,887 > *t* tabel (2,003) dan nilai signifikan 0,000 < probabilitas 0,05. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif berdasarkan analisis regresi linier berganda sebesar 0,651 dan motivasi kerja memiliki kontribusi yang rendah terhadap kinerja karyawan dengan nilai *R* Square sebesar 0,378. (3) Berdasarkan uji *f* dengan hasil nilai *f* hitung yaitu 17,032 > *f* tabel (3,16) dan nilai signifikan 0,000 < probabilitas 0,05. Artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan memiliki kontribusi yang rendah terhadap kinerja karyawan dengan nilai *R* Square sebesar 0,378. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

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

---

## **A. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Kelancaran kegiatan yang dijalankan suatu organisasi ditunjang oleh yaitu salah satunya sumber daya manusia (SDM). Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15), manajemen sumber daya

manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama instansi, pegawai, dan masyarakat menjadi maksimal. Untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi, maka diperlukan lingkungan kerja yang

nyaman agar pegawai termotivasi untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja secara optimal.

Motivasi kerja tentu menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2013:142), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Dalam perencanaan kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan sasaran kerja pegawai. Untuk itu Sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 11 terdapat beberapa dukungan meliputi:

- a. Sumber daya manusia.
- b. Anggaran.
- c. Peralatan kerja.
- d. Pendampingan Pimpinan.
- e. Sarana dan prasarana.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang terletak di Jalan Demang Lebar Daun No. 4255 Kota Palembang, merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan umum masyarakat yang terus berusaha meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Kenyamanan saat bekerja bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai terutama di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi pegawai dapat membuat pegawai saat bekerja menjadi

bersemangat sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai oleh karena itu diperlukan perhatian lebih khusus mengenai lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas pegawai, maka instansi harus memperhatikan faktor lingkungan kerja seperti udara, suara, cahaya, dan warna. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat bekerja, fasilitas yang memadai dalam bekerja.

Visi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang adalah: “Terwujudnya pelayanan administrasi kependudukan yang *Go Digital* dalam rangka mendukung Palembang Emas Darusalam 2023”.

Dalam mencapai Visi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang juga memiliki misi yaitu:

1. Meningkatkan kualitas layanan administrasi kependudukan,
2. Meningkatkan tertib administrasi kependudukan,
3. Meningkatkan pengawasan terhadap penyelenggaraan layanan kependudukan dan kesadaran hukum masyarakat,
4. Membangun sistem dan jaringan informasi kependudukan,
5. Mewujudkan pemanfaatan data kependudukan guna memenuhi kepentingan publik dan pembangunan,
6. Meningkatkan pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) dalam pelayanan administrasi kependudukan,
7. Membangun kerjasama dengan pihak-pihak terkait dalam pelaksanaan administrasi kependudukan.

Adapun Capaian Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang yaitu sebagai berikut:

**Tabel Capaian Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang Tahun 2021-2022**

No.	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja		Realisasi Capaian Kinerja		Presentase Capaian Kinerja (%)	
		2021	2022	2021	2022	2021	2022
1.	Jumlah perekam Kartu Tanda Penduduk (KTP) Elektronik	1.226.254	1.263.576	1.170.384	1.217.530	95,44%	96,36%
2.	Jumlah Kepemilikan Kartu Identitas Anak (KIA) /Anak Usia 0-17 Tahun	478.284	490.855	225.928	209.320	47,24%	42,64%
3.	Jumlah Kepemilikan Akta Kematian	23.998	11.007	23.998	11.007	100.00%	100.00%
4.	Jumlah Kepemilikan Akta Perkawinan Non Muslim	690	735	690	735	100.00%	100.00%
5.	Jumlah Kepemilikan Akta Perceraian Non Muslim	108	113	108	113	100.00%	100.00%

Sumber: Rencana Strategis Tahun 2024-2026 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang

Dalam tabel diatas terlihat bahwa terdapat peningkatan kinerja pegawai dari tahun 2021 ke tahun 2022. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa indikator yang meningkat bahkan melebihi target pencapaian.

Permasalahan pada lingkungan kerja seperti suhu udara di ruang kerja terasa panas membuat sebagian pegawai merasa kurang nyaman saat melaksanakan tugasnya, serta penempatan barang di ruangan kerja yang terlihat kurang tepat membuat ruangan kerja terlihat lebih sempit, dan mengganggu pegawai dalam beraktivitas. Pewarnaan dan pencahayaan pada ruang kerja sudah cukup baik, serta tidak terdengar suara bising karena ruang tunggu masyarakat dan ruang pelayanan terpisah sehingga tidak terdengar suara bising pada saat pelayanan kepada masyarakat.

Permasalahan pada motivasi kerja yaitu ada beberapa pegawai yang masih kurang memiliki rasa bertanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugasnya, kurangnya pemberian penghargaan yang di berikan pimpinan terhadap pegawai yang berprestasi sehingga pegawai tersebut merasa kurang dihargai atas prestasi yang telah dicapainya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.”**

#### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang?

#### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, didapatkan tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk menganalisis dan menguji seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

2. Untuk menganalisis dan menguji seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.
3. Untuk menganalisis dan menguji seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

## **B. LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Pengaruh**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi keempat Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.

Dapat disimpulkan bahwa pengaruh merupakan sesuatu yang timbul dari suatu hal seperti berupa benda, orang, lingkungan bahkan diri sendiri, kemudian hal ini dapat membentuk watak serta perilaku seseorang.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Pandi Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya, seperti suhu pada ruangan, kebersihan, kebisingan, keamanan, serta fasilitas kerja.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Pandi Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut:

#### **1. Udara**

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

#### **2. Warna**

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai

#### **3. Pencahayaan**

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai.

#### **4. Suara**

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara

yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain.

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Baik atau tidaknya kinerja pegawai ditentukan dari kuat lemahnya motivasi yang dimilikinya.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang individu untuk melakukan suatu perbuatan atau upaya untuk mencapai suatu tujuan.

### **Indikator Motivasi**

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et al (2013:5) sebagai berikut:

- a) Tanggung jawab  
Memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.
- b) Prestasi kerja  
Melakukan pekerjaan yang telah diberikan dengan sebaik mungkin.
- c) Peluang untuk maju  
Memiliki keinginan untuk memperoleh imbalan yang sepadan dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
- d) Pengakuan atas kinerja  
Keinginan mendapatkan imbalan yang lebih tinggi dari yang telah disepakati.
- e) Pekerjaan yang menantang  
Keinginan untuk belajar mendalami dan memahami pekerjaan di bidangnya.

### **Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2016:67), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas kinerja adalah sebuah bentuk hasil kemampuan kerja seorang pegawai dalam menjalankan serta menyelesaikan tugas-tugas berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, hal ini dapat mengukur sejauh mana kemampuan pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya.

### **Indikator Kinerja**

indikator kinerja menurut pendapat Mathis dan Jackson dalam Ria dan Darman (2017:176), sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja.  
Kuantitas kerja merupakan kualitas kerja yang telah dihasilkan berdasarkan misi yang telah ditetapkan.
2. Kualitas kerja.  
Kualitas kerja merupakan jumlah pencapaian hasil kerja yang telah dilakukan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.
3. Pemanfaatan waktu.  
Pemanfaatan waktu merupakan bagaimana pegawai mengatur waktu untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan, apakah tepat waktu atau bahkan terlambat dari waktu yang telah disepakati.
4. Tingkat kehadiran.  
Tingkat kehadiran merupakan absensi pegawai di jam kerja, apakah mereka datang tepat waktu atau terlambat.

### **Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka berpikir sangat penting bagi peneliti untuk membantu fokus dalam memahami hubungan antar variabel yang telah dipilih dan mempermudah peneliti untuk melihat kelemahan serta kelebihan dari penelitian terdahulu. Adapun kerangka berpikir variabel lingkungan kerja menurut Pandi Afandi (2018:70), adalah udara, warna pencahayaan, dan suara.

Kemudian kerangka berpikir Variabel Motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et al (2013:5), adalah tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, dan pekerjaan yang menantang.

Kemudian kerangka berpikir kinerja pegawai menurut pendapat Mathis dan Jackson dalam Ria dan Darman (2017:176), yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu dan Tingkat kehadiran.

## **C. PROSEDUR PENELITIAN**

### **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:5) metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan,

suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

### Variabel Penelitian

Menurut Tritjahjo (2019:31), variabel penelitian merupakan objek yang menempel pada diri subjek berupa suatu data yang dikumpulkan dan menggambarkan suatu kondisi atau nilai masing-masing subjek penelitian.

Dalam penelitian terdapat variabel yang memiliki hubungan variabel satu yang memengaruhi variabel lain (Sugiyono, 2018:59). Nilai dapat berbeda pada waktu yang berbeda untuk objek atau orang yang sama, atau nilai dapat berbeda dalam waktu yang sama objek atau orang yang berbeda.

#### 1. Variabel Independen

Menurut Kuncoro (2013:50) variabel independen adalah variabel yang dapat memengaruhi perubahan dalam variabel dependen dan mempunyai hubungan yang positif maupun negatif bagi variabel dependen nantinya. Variasi dalam variabel dependen merupakan hasil dari variabel independen. Variabel independen pada penelitian ini adalah:

- a. Lingkungan kerja (X1)
- b. Motivasi (X2)

#### 2. Variabel Dependen

Menurut Kuncoro (2013:50) variabel dependen adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan. Pengamat akan dapat memprediksikan ataupun menerangkan variabel dalam variabel dependen beserta perubahannya yang terjadi dikemudian. Dalam penelitian ini, yang termasuk variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y).

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

#### Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian dan karakteristik populasi yang diwakilinya (Kuncoro, 2013:122). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode simple random sampling dan menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + (Nxe^2)}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = nilai krisis 0,1

$$\text{Maka } n = \frac{146}{1 + (146 \times 0,1^2)} = 59,3495$$

Hasil tersebut akan dibulatkan menjadi 59. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 59 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan untuk mendukung analisa, mendapatkan data dan informasi sebagai bahan riset. Metode yang digunakan yaitu:

#### 1. Observasi

Observasi yaitu pengamatan secara langsung untuk menambah informasi yang dibutuhkan.

#### 2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dan informasi lebih mendalam dengan mengajukan sejumlah pertanyaan untuk dijawab oleh responden.

#### 3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu data dan informasi yang diperoleh dalam bentuk buku, dokumen, arsip yang berupa laporan keterangan, yang kemudian akan dianalisis oleh penulis.

### Teknik Uji Coba Instrumen

#### Uji Validitas

Mengukur validitas instrument lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan dilakukan penelitian menggunakan jumlah pegawai sebagai responden.

Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = \text{valid}$ .
2. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel} = \text{tidak valid}$ .

Atau dalam SPSS :

1.  $\text{Sig} < 0,05 = \text{Valid}$
2.  $\text{Sig} > 0,05 = \text{Tidak Valid}$

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument penelitian ketiga variabel diperoleh dengan rumus *Cronbach Alpha* dalam program SPSS. Adapun rumus *Cronbach Alpha* menurut Juliandi & Irfan (2013) :

$$r_i = \left[ \frac{k-1}{k} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan:

r = Reliabilitas Instrumen (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma^2$  = Varian total

Kriteria pengujian:

Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpa* > 0,60 maka instrumen variabel adalah reliabel (percaya).

### Teknik Analisa Data

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Berikut ini adalah penjelasan 5 poin skala likert (Sugiyono, 2018:152):

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS).
- 2 = Tidak Setuju (TS).
- 3 = Ragu-ragu (R).
- 4 = Setuju (S).
- 5 = Sangat Setuju (SS).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Dasar pengambilan keputusan normal atau tidaknya data yang diolah adalah sebagai berikut :

1. Apabila hasil signifikan  $\geq 0,05$ , maka data terdistribusi normal.
2. Apabila hasil signifikan  $\leq 0,05$ , maka tidak terdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik ketika tidak ada korelasi atau hubungan antar variabel independen. Untuk menguji ada atau tidak multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance* dan *Variable Inflation Factor* (VIF). Hipotesis:

H<sub>0</sub> : Tidak ada multikolinearitas.

H<sub>a</sub> : Ada multikolinearitas.

Kriteria pengambilan keputusan:

- 1) Jika nilai VIF > 10 atau sama dengan nilai *tolerance* < 0.10 maka terdapat multikolinearitas, artinya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.
- 2) Jika nilai VIF < 10 atau sama dengan nilai *tolerance* > 0.10 maka tidak terdapat multikolinearitas, artinya H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.

#### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:178), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam

model regresi ada atau tidak terjadinya ketidak-samaan *variance* dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya yang tetap berarti terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah pengaruh hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Rumus regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = Antara Motivasi Kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

e = Faktor Lain/Residu

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh antara variabel independen (X<sub>1</sub>) lingkungan kerja, (X<sub>2</sub>) motivasi kerja, terhadap variabel dependen (Y) kinerja pegawai. Menurut Ghozali (2016), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1, yang mana jika R<sup>2</sup> = 1, maka persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berkorelasi sempurna.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial masing-masing variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

#### Hipotesis 1:

- H<sub>0</sub>: b<sub>1</sub> = 0, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang

- H<sub>1</sub>: b<sub>1</sub> ≠ 0, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang

Kriteria pengujian:

- H<sub>0</sub> diterima jika t sig ≥ 0,05

- H<sub>0</sub> ditolak jika t sig < 0,05

Kesimpulan menolak atau menerima H<sub>0</sub>

#### Hipotesis 2:

- H<sub>0</sub>: b<sub>2</sub> = 0, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang

- H1:  $b_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang

Kriteria pengujian:

- H0 diterima jika  $t \text{ sig} \geq 0,05$

- H0 ditolak jika  $t \text{ sig} < 0,05$

#### b. Uji f

Uji F pada penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh secara simultan variabel independent yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

#### Hipotesis 3:

- H0:  $b_1 \ b_2 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja dan motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang

- H1:  $b_1 \ b_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja dan motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang

Menurut Ghazali (2016), kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistic F adalah jika nilai signifikansi  $F < 0,05$  maka H0 ditolak dan Ha diterima, sebaliknya jika nilai signifikansi  $F \geq 0,05$  maka H0 diterima dan Ha ditolak.

### D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah 59 orang responden, pengumpulan data kuesioner dilakukan secara *online*. Data yang telah terkumpul akan diolah melalui program *Statistical Packages for the Social Science* (SPSS) 23.0 *Version* dan menggunakan pengukuran Skala *Likert*.

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas terhadap variabel

Pengujian pada uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap 59 orang responden, kuesioner yang disebarkan berisi 13 pernyataan yang masing-masing terbagi untuk variabel lingkungan kerja 4 butir pernyataan, variabel motivasi kerja 5 butir pernyataan, dan variabel kinerja pegawai 4 butir pernyataan.

##### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:192) uji validitas merupakan hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data

yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Berikut hasil uji validasi terhadap variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y).

#### Tabel Uji Validitas terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Nomor Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,474	0,256	Valid
2	0,842	0,256	Valid
3	0,865	0,256	Valid
4	0,812	0,256	Valid

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 23.0

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, diketahui bahwa nilai  $r_{\text{Hitung}}$  (*Pearson correlation*)  $> r_{\text{Tabel}}$  (0,256), maka semua butir pernyataan terhadap variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

#### Tabel Uji Validitas Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)

Nomor Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,651	0,256	Valid
2	0,799	0,256	Valid
3	0,778	0,256	Valid
4	0,797	0,256	Valid
5	0,707	0,256	Valid

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 23.0

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, diketahui bahwa nilai  $r_{\text{Hitung}}$  (*Pearson correlation*)  $> r_{\text{Tabel}}$  (0,256), maka semua butir pernyataan terhadap variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

#### Tabel Uji Validitas terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Nomor Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,773	0,256	Valid
2	0,840	0,256	Valid
3	0,893	0,256	Valid
4	0,860	0,256	Valid

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 23.0

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, diketahui bahwa nilai  $r_{\text{Hitung}}$  (*Pearson correlation*)  $> r_{\text{Tabel}}$  (0,256), maka semua butir pernyataan terhadap variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Menurut Sugiyono (2019:121) digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan, keakuratan, ketelitian dan konsistensi dari indikator yang ada dalam kuesioner. Sehingga

suatu penelitian yang baik selain harus valid juga harus reliabel supaya memiliki nilai ketepatan saat diuji dalam periode yang berbeda. Pengujian reliabilitas menggunakan metode koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach's*. Dengan ketentuan:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60 maka dinyatakan terpercaya atau reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0,60 maka dinyatakan tidak terpercaya atau tidak reliabel.

Berikut hasil uji reliabilitas terhadap variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y):

**Tabel Uji Reliabilitas Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.756	4

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 23.0

Berdasarkan tabel diketahui hasil uji reliabilitas terhadap variabel lingkungan kerja (X1) dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,756, berdasarkan ketentuan nilai koefisien *cronbach's alpha* > 0,60, maka pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X1) dinyatakan reliabel.

**Tabel Uji Reliabilitas terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.802	5

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 23.0

Berdasarkan tabel diketahui hasil uji reliabilitas terhadap variabel motivasi kerja (X2) dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,802, berdasarkan ketentuan nilai koefisien *cronbach's alpha* > 0,60, maka pernyataan pada variabel motivasi kerja (X2) dinyatakan reliabel.

**Tabel Uji Reliabilitas terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.863	4

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 23.0

Berdasarkan tabel diketahui hasil uji reliabilitas terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,863, berdasarkan ketentuan nilai koefisien *cronbach's alpha* > 0,60, maka pernyataan pada variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Imam Ghozali (2016:154) bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.

Penelitian ini menggunakan uji statistik *non-Parametrik Kolmogorov-Smirnov* yang ada pada program SPSS Versi 23.0, dengan ketentuan :

- a. Apabila nilai signifikansi > 5% (0.05), maka data berdistribusi normal.
- b. Apabila nilai signifikansi < 5% (0.05), maka data tidak berdistribusi normal.

Berikut hasil uji normalitas menggunakan program SPSS Versi 23.0:

**Tabel Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.40049565
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.080
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 23.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel independent (bebas). Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu adalah nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10. Berikut hasil uji multikolinieritas:

**Tabel Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients					
1 (Constant)	1.622	.533		3.041	.004		
Lingkungan Kerja (X1)	.008	.097	.009	.083	.934	.895	1.117
Motivasi Kerja (X2)	.651	.118	.612	5.495	.000	.895	1.117

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 23.0

Berdasarkan tabel diatas, hasil di atas dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel lingkungan kerja bernilai sebesar 1,117 dan motivasi kerja bernilai sebesar 1,117, maka nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10,00, selanjutnya pada nilai *Tolerance* pada variabel lingkungan kerja bernilai sebesar 0,895 dan pada variabel motivasi kerja bernilai sebesar 0,895, maka nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10. Diketahui berdasarkan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) tersebut maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independent pada model regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode uji *Park*. Uji *Park* merupakan salah satu cara mendeteksi gejala heteroskedastisitas secara akurat dilakukan dengan cara pemangkatan terhadap residual, kemudian ditransformasi LN. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Tabel Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.113	2.804		.754	.454
Lingkungan Kerja (X1)	-.326	.510	-.087	-.638	.526
Motivasi Kerja (X2)	-.919	.622	-.202	-1.477	.145

a. Dependent Variable: LN\_RES

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 23.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X1) 0,526 dan nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X2) 0,145. Dasar pengambilan Keputusan dalam uji *Park* yaitu nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Pada hasil masing-masing variabel diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian ini menggunakan program SPSS versi 23.0.

**Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.622	.533		3.041	.004
Lingkungan Kerja (X1)	.008	.097	.009	.083	.934
Motivasi Kerja (X2)	.651	.118	.612	5.495	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 23.0

Berdasarkan Hasil diatas, dapat lihat bahwa nilai konstanta 1,622, lalu nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X1) 0,008, dan nilai koefisien variabel motivasi kerja 0,651. Maka:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$= 1,622 + 0,008 X_1 + 0,651 X_2$$

Maka koefisiensi model regresi linear berganda pada hasil diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a sebesar 1,622 merupakan konstanta atau jika variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi variabel lainnya atau variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja pegawai tidak mengalami perubahan.
2. b1 (nilai koefisien X1) sebesar 0,008. Dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila setiap kenaikan variabel sebesar 1, maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,008.
3. b2 (nilai koefisien X2) sebesar 0,651. Dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila setiap kenaikan variabel sebesar 1,

maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,651.

### Uji t

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial (mandiri) yang diberikan oleh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai t hitung > t tabel 2,003 dan nilai signifikan < probabilitas signifikan 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

#### a. Uji t (Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Kinerja Pegawai)

Berikut ini adalah hasil uji t pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai:

**Tabel Uji t (Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Kinerja Pegawai)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.767	.447		8.429	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.181	.113	.207	1.600	.115

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 23.0

Berdasarkan tabel diatas, variabel lingkungan kerja (X1) nilai t hitung sebesar 1,600 < t tabel 2,003 dan nilai signifikan sebesar 0,115 > probabilitas signifikan 0,05 maka, H0 diterima dan Ha ditolak. Artinya variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### b. Uji t (Variabel Motivasi Kerja Terhadap Variabel Kinerja Pegawai)

Berikut ini adalah hasil uji t pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai:

Berdasarkan tabel diatas, variabel Motivasi

**Tabel Uji t (Variabel Motivasi Kerja Terhadap Variabel Kinerja Pegawai)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.640	.484		3.386	.001
	Motivasi Kerja (X2)	.654	.111	.615	5.887	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 23.0

Kerja (X2) nilai t hitung sebesar 5,887 > t tabel 2,003 dan nilai signifikan sebesar 0,000 <

probabilitas signifikan 0,05. Sehingga H0 diterima dan Ha ditolak. Artinya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Uji f

Uji f ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama. Jika nilai f hitung > f tabel 3,16 dan nilai signifikan < probabilitas signifikan 0,05. Maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai. Berikut tabel hasil uji F.

**Tabel Uji f (Uji Simultan)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.659	2	2.829	17.032	.000 <sup>b</sup>
	Residual	9.303	56	.166		
	Total	14.962	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 23.0

Berdasarkan tabel diatas, nilai f hitung sebesar 17,032 > f tabel 3,16 dan nilai signifikansi 0,000 < probabilitas signifikan 0,05. Maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen (Bahri, 2018, hal. 192). Nilai koefisien determinasi dapat diukur oleh nilai *R-Square*. Berikut ini hasil uji koefisien determinasi :

#### a. Analisis Koefisien Determinasi (Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Kinerja Pegawai)

Berikut ini adalah hasil uji analisis koefisien determinasi (variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai):

**Tabel Analisis Koefisien Determinasi (Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Kinerja Pegawai)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.207 <sup>a</sup>	.043	.026	.50120

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 23.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0.043, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan lingkungan kerja berkontribusi rendah terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 4,3%. Maka sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

**b. Analisis Koefisien Determinasi (Variabel Motivasi Kerja Terhadap Variabel Kinerja Pegawai)**

Berikut ini adalah hasil uji analisis koefisien determinasi (variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai):

**Tabel Analisis Koefisien Determinasi (Variabel Motivasi Kerja Terhadap Variabel Kinerja Pegawai)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 <sup>a</sup>	.378	.367	.40402

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 23.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0.378, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan motivasi kerja berkontribusi rendah terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 37,8 %. Maka sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

**c. Analisis Koefisien Determinasi (Variabel Lingkungan Kerja dan Variabel Motivasi Kerja Terhadap Variabel Kinerja Pegawai)**

Berikut ini adalah hasil uji analisis koefisien determinasi (variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai) :

**Tabel Analisis Koefisien Determinasi (Variabel Lingkungan Kerja dan Variabel Motivasi Kerja Terhadap Variabel Kinerja Pegawai)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 <sup>a</sup>	.378	.356	.40758

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0.378, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan lingkungan kerja dan motivasi kerja berkontribusi rendah terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 37,8%. Maka sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

**Pembahasan**

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang yang berjumlah 146 orang, pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* dengan rumus slovin yang kemudian mendapatkan hasil 59,3495 yang mana dibulatkan menjadi 59, maka jumlah responden dalam penelitian ini yaitu 59 orang pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, hal ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara online dengan jumlah 13 item pernyataan (variabel X1 berjumlah 4 item, variabel X2 berjumlah 5 Item dan variabel Y berjumlah 4 item). Dari hasil uji validitas, semua item dinyatakan valid karena hasil pengujian menggunakan aplikasi SPSS lebih besar dari r tabel (0,256) kemudian uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan reliabel karena hasil *output cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

Hasil jawaban responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin dengan hasil jawaban responden terdapat laki-laki sebanyak 33 orang atau 55,9% dan perempuan 26 orang atau 44,1%. Usia yang paling banyak yaitu 25-30 tahun sebanyak 18 orang atau 30,5%. Pendidikan tertinggi yang paling banyak yaitu S1 sebanyak 27 orang atau 45,8%, dan lama kerja pegawai yaitu 3-4 tahun sebanyak 19 orang atau 32,2%.

**Lingkungan Kerja Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang**

Adapun hasil jawaban responden pada kuesioner terhadap variabel lingkungan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang, sirkulasi udara di tempat kerja saya sudah memadai dengan jumlah paling banyak 36 responden atau 61% menyatakan setuju; penggunaan warna cat dinding di tempat kerja saya sudah sesuai sebanyak 21 responden atau 35,6% menyatakan setuju; penerangan cahaya di tempat kerja saya sudah memadai sebanyak 21 responden atau 35,5% menyatakan setuju; tidak terdengar suara bising di tempat kerja saya sebanyak 27 responden atau 45,8% menyatakan setuju.

Hasil jawaban responden terhadap pernyataan setiap indikator variabel lingkungan kerja (X1), maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang sudah baik.

### **Motivasi Kerja Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang**

Adapun hasil jawaban responden pada kuesioner terhadap variabel motivasi kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang, saya mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan saya 36 responden atau 61% menyatakan setuju; setiap pegawai yang berprestasi diberikan penghargaan oleh pemimpin sebanyak 25 responden atau 42,4% menyatakan setuju, dan 25 responden atau 42,4% menyatakan sangat setuju; saya berharap ada kenaikan gaji jika saya bekerja dengan semangat dan giat sebanyak 28 responden atau 47,5% menyatakan sangat setuju; pemberian bonus oleh pimpinan pada pegawai dengan kinerja yang meningkat dari sebelumnya sebanyak 29 responden atau 49,2% menyatakan setuju; saya selalu belajar menguasai pekerjaan di bidang kerja saya sebanyak 31 responden atau 52,5% menyatakan sangat setuju.

Hasil jawaban responden terhadap pernyataan setiap indikator variabel motivasi kerja (X2), maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang sudah baik.

### **Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang**

Adapun hasil jawaban responden pada kuesioner terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang, kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan sebanyak 30 responden atau 50,8% menyatakan setuju; pekerjaan yang telah saya lakukan selalu mendapat hasil yang baik sebanyak 29 responden atau 49,2% menyatakan setuju; saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu sebanyak 30 responden atau 50,8% menyatakan sangat setuju; saya selalu datang tepat waktu sebanyak 35 responden atau 59,3% menyatakan sangat setuju.

Hasil jawaban responden terhadap pernyataan setiap indikator variabel kinerja pegawai (Y), dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang sudah baik.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang**

Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dilihat dari hasil uji t dengan nilai t hitung sebesar  $1,600 < t$  tabel  $2,003$  dan nilai signifikan sebesar  $0,115 >$  probabilitas signifikan  $0,05$ . Kemudian didukung dengan hasil uji analisis regresi linear berganda bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien X1 sebesar  $0,008$  dan lingkungan kerja berkontribusi rendah terhadap kinerja pegawai dengan nilai *R Square* sebesar  $0,043$  sisanya dipegaruhi oleh faktor lain.

### **Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang**

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dilihat dari hasil uji t dengan nilai t hitung sebesar  $5,887 >$  t tabel  $2,003$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 <$  probabilitas signifikan  $0,05$ . Kemudian didukung dengan hasil uji analisis regresi linear berganda bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien X2 sebesar  $0,651$  dan motivasi kerja berkontribusi rendah terhadap kinerja pegawai dengan nilai *R Square* sebesar  $0,378$  sisanya dipegaruhi oleh faktor lain.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang**

Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dilihat dari hasil uji f dengan nilai f hitung sebesar  $17,032 >$  nilai f tabel  $3,16$  dan nilai signifikan  $0,000 <$  probabilitas signifikan  $0,05$  kemudian lingkungan kerja dan motivasi kerja berkontribusi rendah terhadap kinerja pegawai dengan nilai *R Square* sebesar  $0,378$  sisanya dipegaruhi oleh faktor lain.

## **E. SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan uji t dengan hasil nilai t hitung sebesar  $1,600 <$  t tabel ( $2,003$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,115 >$  probabilitas signifikan  $0,05$ . Artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan berpengaruh positif berdasarkan analisis regresi linear berganda dengan nilai koefisien X1 sebesar  $0,008$  dan lingkungan

kerja berkontribusi rendah terhadap kinerja pegawai berdasarkan dengan nilai *R Square* sebesar 0,043 sisanya dipegaruhi oleh faktor lain.

2. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan uji t dengan hasil nilai t hitung sebesar  $5,887 > t$  tabel (2,003) dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < \text{probabilitas signifikan}$  0,05. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan berpengaruh positif berdasarkan analisis regresi linear berganda dengan nilai koefisien  $X_2$  0,651 dan motivasi kerja berkontribusi rendah terhadap kinerja pegawai dengan nilai *R Square* sebesar 0,378 sisanya dipegaruhi oleh faktor lain.
3. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan uji f dengan hasil nilai f Hitung yaitu  $17,032 > f$  tabel (3,16) dan nilai signifikan  $0,000 < \text{probabilitas signifikan}$  0,05. Artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dan berkontribusi rendah terhadap kinerja pegawai dengan nilai *R Square* sebesar 0,378 sisanya dipegaruhi oleh faktor lain.

### Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang dapat lebih meningkatkan dan mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman dan baik, karena jika lingkungan kerja baik dan nyaman, maka kinerja pegawai akan meningkat dan lebih optimal dalam bekerja.
2. Diharapkan pimpinan dapat lebih memotivasi dan mendukung pegawai agar kinerja pegawai dapat meningkat dengan adanya motivasi yang tinggi, maka dapat menumbuhkan motivasi pegawai agar bekerja lebih baik lagi.
3. Untuk peneliti berikutnya dengan judul penelitian yang sama agar dapat menambah variabel bebas lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, sehingga hasil penelitian dapat lebih baik lagi.

### F. DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta. Deepublish.

Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai. Cetakan 1*. Yogyakarta: Gava Media.

Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, (Jakarta :PT. Gramedia Pustaka Utama,2008)ed-keempat,h.1045.

Donni Priansa. 2017. *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta.

Farida, U., & Hartono, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press Ponorogo.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23, Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kompri. 2015. *Motivasi Pembelajaran. Cetakan Pe. edited by Kamiyach Adriyani*. Bandung: PT. Remaja rosda karya.

Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metodologi Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis. Tesis Edisi 4*. Erlangga: Yogyakarta.

Malayu S.P Hasibuan, 2019., *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

\_\_\_\_\_. 2015. *Metode Penelitian & Pengembangan: R&D*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

\_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

- \_\_\_\_\_. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Nadeak, B. (2019). *Buku materi pembelajaran manajemen pelatihan dan pengembangan*. Jakarta timur: uki press.
- Nitisemito, Alex. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Ria Mardiana Yusuf & Darman Syarif. (2017). *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Robbins, P. S., & Coutler. M. (2016). *Human Resources Management (16th ed.)*. Salemba Empat.
- Rusiadi., dkk. (2014). *Metode Penelitian: Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Sardiman. 2016. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedamaryanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Veithzal Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jurnal:**
- Aziz, A., & Fauzah, Y. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Reska Multi Usaha (Rmu) Cirebon. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 1(2).
- Bayu Fadillah, Handoyo DjokosW dan Agung Budiarmo. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 77-83.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Siagian, M. (2017). Analisis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lubuk Baja Batam. *Jurnal AKRAB JUARA*, 2(3), 25–39.
- Sugriningsih, Iskandar. 2015. Pengaruh Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank XYZ. *E-Proceeding of Management ISSN*. Universitas Telkom Bandung. Vol.2 No.3 Desember.
- Dokumen-dokumen:**
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022, Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- Artikel:**
- Xkampus, 2023, Cara Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Park <https://xkampus.com/tutor/cara-uji-heteroskedastisitas-dengan-uji-park> diakses pada tanggal 03 Juni 2024 jam 00.42.
- Raharjo Sahid, 2019, Makna Koefisien Determinasi (R Square) dalam Analisis Regresi Linear Berganda <https://www.spssindonesia.com/2017/04/makna-koefisien-determinasi-r-square.html> diakses pada tanggal 10 Juli 2024 jam 02.07