

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PJLP SATUAN PELAKSANA LINGKUNGAN HIDUP KECAMATAN KEBAYORAN LAMA

Anita Febriyanti¹

afebriyanti147@gmail.com¹

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pamulang¹

Anggada Bayu Seta²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pamulang²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja PJLP Satuan Pelaksana Lingkungan Hidup Kecamatan Kebayoran Lama baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu seluruh populasi menjadi sampel dan diperoleh sampel dalam penelitian ini dengan jumlah 57 responder. Hasil Penelitian menunjukkan nilai signifikan untuk pengaruh X1 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) adalah sebesar $0,004 < 0,01$ dan nilai F-hitung $63,891 > F\text{-tabel } 2,55$ dan diketahui nilai signifikan X2 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) adalah sebesar $0,000 < 0,01$, sehingga dapat disimpulkan H_{a3} diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara bersama.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to determine the influence of the work environment and work motivation on the performance of PJLP in the Environmental Management Unit of Kebayoran Lama District, both partially and simultaneously. The method used is quantitative with a descriptive approach. The sampling technique employed is saturated sampling, where the entire population becomes the sample, resulting in 57 respondents in this study. The research results show that the significant value for the effect of X1 (work environment) on Y (employee performance) is $0.004 < 0.01$, and the F-calculated value is $63.891 > F\text{-table } 2.55$. Additionally, the significant value of X2 (work motivation) on Y (employee performance) is $0.000 < 0.01$. Therefore, it can be concluded that H_{a3} is accepted, indicating that X1 and X2 have a simultaneous effect on Y.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Performance

1. PENDAHULUAN

Lingkungan Hidup yang bersih merupakan suatu hal yang sangat penting khususnya bagi para masyarakat secara menyeluruh karena menyangkut keberlangsungan hidup manusia. Namun terdapat pula masalah yang timbul dari lingkungan hidup yang berdampak secara

jangka panjang yang penanganannya memerlukan usaha secara terus menerus dan tidak dapat ditunda apalagi diabaikan. Oleh karena itu, lingkungan hidup yang merupakan unsur pelaksana penyelenggara urusan pemerintah dibidang jasa pelayanan lingkungan hidup yang memiliki tugas untuk melakukan perlindungan dan pengelolaan lingkungan

hidup serta pengelolaan terhadap kebersihan.

Berdasarkan hasil laporan kinerja instansi pemerintah 2021 menyatakan Dinas Lingkungan Hidup terbentuk sejak ditetapkannya Peraturan Gubernur Nomor 284 tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup pada akhir Desember 2016. Dinas ini terbentuk dari penggabungan Dinas Kebersihan dan Badann Pengelola Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD).

Suatu dinas lingkungan hidup akan dipimpin oleh seseorang kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui sekretaris daerah. Didalam pelaksanaannya tugas seorang kepala dinas akan dibantu oleh wakil kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas. Satuan Pelaksana Lingkungan Hidup dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dikoordinasi oleh asisten pembangunan dan lingkungan hidup.

Satuan Pelaksana Lingkungan Hidup dalam menjalankan tugasnya dan wewenang dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja strategi, baik internal maupun eksternal. Salah satu bentuk pelayanannya adalah mengenai pembinaan, kebijakan, dan pengawasan terhadap pedoman dan standar teknis pelaksanaan dibidang perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup serta kebersihan. Kemudian ada perencanaan, pengadaan, pendistribusian, penempatan, pemeliharaan, perawatan, dan pemanfaatan prasarana dan sarana penanganan lingkungan dan kebersihan.

Kriteria yang baik dalam pelayanan satuan pelaksana lingkungan hidup mencakup beberapa sasaran strategis yaitu dengan terwujudnya lingkungan hidup yang berkualitas serta tangap terhadap suatu segala perubahan iklim, tercapainya optimalisasi pemanfaatan sumber daya hutan dan lingkungan sesuai dengan daya dukung dan daya tampung lingkungan, dan terjaganya keberadaan, fungsi dan distribusi manfaat lingkungan hidup yang berkeadilan dan berkelanjutan, serta terselenggaranya tata kelola dan inovasi pembangunan lingkungan

hidup yang baik serta berkompeten sumber daya manusia lingkungan hidup berdaya saing.

Satuan pelaksana lingkungan hidup memiliki tugas pokok dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang lingkungan hidup dalam mencapai tujuan dengan mewujudkan pembangunan berkelanjutan dan berwawasan lingkungan. dalam rangka ini dinas lingkungan hidup mempunyai fungsi pokok yaitu perumusan kebijakan teknis dibidang lingkungan hidup, perencanaan pembangunan daerah, penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum dibidang lingkungan hidup, pembinaan, fasilitas dan pelaksanaan tugas dibidang pengendalian dampak lingkungan, pencemaran dan sengketa lingkungan, konservasi dan rehabilitas sumber daya alam, laboratorium lingkungan hidup dan pengelolaan sampah, pelaksanaan pengawasan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan bidang lingkungan hidup, dan pelaksanaan kesekretariatan dinas, serta pelaksanaan tugas lain yang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sumber daya manusia adalah peran utama dalam tercapainya suatu tujuan. Sumber daya manusia yang mendukung terealisasinya operasional disuatu instansi daerah seperti Penyedia Jasa Layanan Perorangan Kelurahan Kebayoran Lama Utara dengan berperannya sumber daya manusia dengan sikap dan mempunyai kompetensi dan kapasitas sumber daya manusia yang terus ditingkatkan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan yang diselenggarakan kementerian, pemerintah daerah, dan internal.

Dukungan utama sumber daya lingkungan hidup juga berasal dari tenaga penyedia jasa lainnya orang perorangan (PJLP), sebagian besar sebagai tenaga operasional lapangan yang ada di lingkungan Lingkungan Hidup Daerah Khusus Ibukota Jakarta adalah unit kebersihan, pengelolaan sampah terpadu, unit pelaksana kebersihan badan air, suku dinas Lingkungan Hidup di lima wilayah Kota Administrasi Daerah Khusus Ibukota Jakarta dan Suku Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu.

Dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang baik dengan kuantitas dan berkompeten dalam bidangnya dalam melaksanakan tugasnya akan menjadikan suatu perusahaan atau organisasi suatu diinstansi akan berjalan dengan integritas yang baik sehingga tercapainya pelayanan yang memadai bagi masyarakat luas mengenai lingkungan hidup.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi perhatian serius dalam segala aspek bidang industri, baik organisasi atau instansi besar maupun kecil. Seperti yang dikatakan Mangkunegara dalam I Komang Budiarta (2021:2) mendefinisikan “Kinerja Karyawan (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2017:94), “Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Satuan Pelaksana Lingkungan Hidup Kecamatan Kebayoran Lama Utara memiliki standar penilaian terhadap kinerja para pegawainya. Berikut standar penilaiannya dalam penilaian kinerja pegawai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Management berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Dalam hal mengatur, akan timbul masalah, *problem*, proses dan pertanyaan tentang apa yang diatur, siapa yang mengatur, mengapa harus diatur dan tujuan pengaturan tersebut. Seperti pendapat dari Anang Firmansyah, Budi Mahardika (2020:1) “Manajemen sangat penting bagi semua aspek, dengan adanya manajemen akan mempermudah suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, dan untuk mencapai sebuah efektifitas dan efisiensi. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada manajemen yang telah dibuat sejak awal.

Untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan keinginan harus menerapkan manajemen yang baik dan teratur.”

Pengertian manajemen menurut para ahli dalam Elbiansyah (2023:1) mengatakan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni dalam cara mengatur orang dalam bekerja, dengan menerapkan dan menjalankan fungsi manajemen, yaitu; perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*), sebagai sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, harus menerapkan ilmu manajemen yang baik dengan cara membagi tugas dan memberdayakan sumber daya yang dimiliki”.

Oleh karena itu sifat dasar manajemen adalah berkaitan dengan pengambilan keputusan seorang pemimpin. Sedangkan manajemen menurut Terry dalam Elbiansyah (2023:2) mengatakan bahwa “Manajemen merupakan proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan dengan memanfaatkan ilmu dan seni dalam mencapai tujuan yang telah diterapkan sebelumnya”. Handoko juga berpendapat dalam Anang Firmansyah, Budi Mahardika (2020:2-3) bahwa “Manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha dari para anggota guna penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan”.

Adapun Menurut Firmansyah (2018:4) “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, Pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”. Sarinah & Mardalena (2017:7) mengatakan “Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya”.

Dari beberapa pendapat ahli diatas sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah segala sesuatu yang dilakukan untuk mengatur dan mengelola berbagai sumber untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien melalui proses yang meliputi

perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengawasan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2020:2) “Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Jenis penelitian yang digunakan dalam pembuatan skripsi ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2020:16) “Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Metode penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2017:147) “metode penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang *independen* atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain”. Seperti yang telah kita ketahui bahwa pada setiap penelitian mempunyai prinsip untuk menjawab setiap permasalahan, sehingga setiap dalam penelitian kuantitatif ini mempunyai tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja, terhadap kinerja pegawai dari Satuan Pelaksana Lingkungan Hidup Kecamatan Kebayoran Lama.

Teknik Analisis Data

Metode Deskriptif

Metode deskriptif merupakan data yang digunakan dengan mengadakan pengumpulan data dan menganalisa sehingga diperoleh deskripsi, gambar yang jelas mengenai fakta, sifat-sifat serta pengaruh fenomena yang diteliti. Metode deskriptif merupakan data yang digunakan dengan mengadakan pengumpulan data dan menganalisa sehingga diperoleh deskripsi, gambar yang jelas mengenai fakta, sifat-sifat serta pengaruh fenomena yang diteliti. Dalam penelitian ini, untuk pembobotan data,

peneliti menggunakan skala pengukuran. Menurut Sugiyono (2014:84-85), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai 60 acuan untuk menentukan panjang 65 pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga bila digunakan akan menghasilkan data kuantitatif. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Dengan skala Likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Nilai variabel dengan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka sehingga efisien dan komunikatif. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala linkert mempunyai gradasi.

Dalam suatu penelitian, data memiliki kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya suatu data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reabilitas. Adapun dalam pengujian instrument ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

Uji Validitas

Valid merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh penulis. Menurut Sugiyono (2019:176) menjelaskan bahwa “validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti”. Pengujian validitas digunakan dengan menggunakan analisis faktor yang bertujuan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan terklarifikasikan pada variabel yang telah dilakukan.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Santoso, (2015:342) berpendapat “Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model

sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menurut Ghozali (2021:196) “bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal”. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. “Uji multikolinieritas merupakan suatu pengujian yang berfungsi untuk menguji apakah pada persamaan model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel bebas” Ghozali, (2018:107). Dalam suatu model regresi dikatakan baik, apabila tidak terdapat adanya korelasi antar variabel bebas. Sebaliknya jika model regresi tersebut menghasilkan variabel bebas yang saling berkorelasi, maka variabel tersebut bukan *variabel ortogonal*. *Variabel ortogonal* yaitu

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-Laki	53	92.9 %

Sumber : Data olahan kuesioner (2024)

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa responder yang paling banyak adalah yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 53 responder atau 92.9% dan responder perempuan dengan jumlah 4 atau 7.1%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responder berdasarkan jenis kelamin didominasi pada jenis kelamin Laki-Laki.

Data Responder Berdasarkan Usia.

nilai korelasi antar variabel bebas sama dengan nol. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independen*. Jika variabel *independen* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:178), tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi ada atau terjadinya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap berarti terjadi heteroskedastisitas”. Model regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung heteroskedastisitas karena terdapat data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

4. HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Pada bagian ini disajikan gambaran deskriptif responder penelitian untuk mendukung analisa kuantitatif. Data deskriptif menggambarkan gambaran umum keadaan atau kondisi responder sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian yang dikategorikan berdasarkan: Jenis Kelamin, Usia, dan Lama Bekerja.

Data Responder Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Data Responder Berdasarkan Jenis Kelamin

Perempuan	4	7.1 %
Total	57	100%

Tabel 4.2

Data Responder Berdasarkan Usia

Usia Responder	Jumlah	Prosentase
20-30 Tahun	6	10.53%
30-40 Tahun	32	56.14%
40-50 Tahun	15	26.32%
>50 Tahun	4	7.01%

Total	57	100%
-------	----	------

Sumber : Data olahan kuesioner (2024)

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa responder berusia 20-30 tahun dengan jumlah 6 responder atau 10.53% dan jumlah responder yang paling banyak yakni berusia 30-40 tahun dengan jumlah 32 responder atau 56.14%, Kemudian yang berusia 40-50 tahun dengan jumlah 15 responder atau 26.32% dan responden berusia >50 tahun dengan jumlah 4 responder atau 7.01%. Jadi dapat dikatakan bahwa responder berdasarkan pada usia didominasi usia 30-40 tahun.

Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3

Data Respoden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responder	Prosentase
1-5 Tahun	14	24.56%
5-10 Tahun	22	38.6%
>10 Tahun	21	36.84%
Total	57	100%

Sumber: Data olahan kuesioner (2024)

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa responder paling banyak adalah pegawai dengan lama bekerja pada jangka 5-10 tahun sebanyak 22 responden atau 38.6%, Lalu pegawai yang lama bekerja pada jangka >10 tahun sebanyak 21 responder atau 36.84% , Kemudian dengan jumlah palig sedikit pada jangka lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 14 responder atau 24.56% . Jadi dapat disimpulkan bahwa responder dengan lama bekerja didominasi pada jangka lama bekerja antara 5-10 tahun.

Uji Instrumen Data

Dalam sebuah penelitian, data memiliki peran yang sangat penting karena data menggambarkan variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat untuk membuktikan hipotesis. Validitas data sangat menentukan kualitasnya, yang bergantung pada instrumen yang digunakan dan apakah instrumen tersebut memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun

pengujian instrumen ini melibatkan tiga jenis pengujian, yaitu:

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur keabsahan indikator atau kuesioner dari setiap variabel. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Menurut Sugiyono (2016:121) validitas merupakan sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Adapun pengambilan keputusan uji validitas sebagai berikut:

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pernyataan dinyatakan *valid*
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak *valid*

Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana adalah hubungan antara linier satu variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) dengan variabel dependen kinerja karyawan (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negative untuk memprediksi nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.4

Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.939	.684		.155	.036
LINGKUNGAN KERJA	820	088	.783	.325	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Dari hasil tabel 4.14 Analisis regresi linier sederhana dengan program SPSS 26 pada

tabel 4.14 di atas, terdapat kolom B pada *Constant* (a) adalah 7,939 sedangkan nilai lingkungan kerja (b) adalah 0,820 Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis.

$$Y = 7,939 + 0,820 X_1$$

Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

- 1) Nilai Konstanta sebesar 7,939 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja tidak ada maka telah terdapat nilai karyawan (Y) sebesar 7,939 *Point*
- 2) Nilai Koefisien regresi lingkungan kerja

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	4.814	3.346		1.439	.156		
X1	.393	.131	.375	3.000	.004	.352	2.840
X2	.501	.124	.507	4.053	.000	.352	2.840

a. Dependent Variable: Y

(X₁) sebesar 0,820 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,820 *Point*.

Tabel 4.5

Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Dari hasil tabel 4.15 Analisis regresi linier sederhana dengan program SPSS 26 pada tabel 4.15 di atas, terdapat kolom B pada *Constant* (a) adalah 8,695 sedangkan nilai Motivasi kerja (b) adalah 0,800 Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis.

$$Y = 8,695 + 0,800 X_2$$

Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

- 1) Nilai Konstanta sebesar 8,695 diartikan bahwa jika variabel Motivasi kerja (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai karyawan (Y) sebesar 8,695 *Point*
- 2) Nilai Koefisien regresi motivasi kerja (X₂) sebesar 0,800 Diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,800 *Point*.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel *independent* (X₁ dan X₂) dengan variabel *dependent* (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *dependen* apakah masing-masing variabel *independent* berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel *dependen* apabila nilai *independen* mengalami kenaikan atau penurunan. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua variabel *independen* terhadap variabel *dependen* dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.6

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

3. Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Berikut hasil pengelolaan data menggunakan SPSS 26 for windows:

Tabel 4.7

Hasil Uji Koefisien Korelasi lingkungan kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations		
	Kinerja_karyawan	lingkungan_kerja

Pearson Correlation	Kinerja_karyawan	1.000	.783
	lingkungan_kerja	.783	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_karyawan	.	.000
	lingkungan_kerja	.000	.
N	Kinerja_karyawan	57	57
	lingkungan_kerja	57	57

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan perolahan perhitungan nilai korelasi sebesar 0.783 masuk pada interval 0.60-0.7999, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kekuatan hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.8
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Kinerja_karyawan	MOTIVASI_KERJA
Pearson Correlation	Kinerja_karyawan	1.000	.808
	MOTIVASI_KERJA	.808	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_karyawan	.	.000
	MOTIVASI_KERJA	.000	.
N	Kinerja_karyawan	57	57
	MOTIVASI_KERJA	57	57

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan perolahan perhitungan nilai korelasi sebesar 0.808 masuk pada interval 0.80-1.000, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kekuatan hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4.9
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan

Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations				
		Lingkungan_Kerja	Motivasi_Kerja	Kinerja_Pegawai
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	1	.805**	.783**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	57	57	57
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	.805**	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	57	57	57
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.783**	.808**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	57	57	57

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat dilihat hasil dari uji koefisien korelasi dengan menunjukkan nilai sebesar 0,783 Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja karyawan (*variabel dependen*) dengan Lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) (*variabel independen*) mempunyai tingkat hubungan yang kuat.

4. Koefisien Determinasi

Tujuan analisis koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam *persen* (%). Hasil analisis uji

koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613	.606	3.754

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan *output* tabel 4.20 diatas, didapatkan nilai *adjust R square* (koefisien determinasi) sebesar 0,613 atau 61,3% yang artinya pengaruh variabel *independen* lingkungan kerja (X1) terhadap variabel *dependen* kinerja karyawan (Y) sebesar 61,3% Sedangkan sisanya sebesar (100% - 61,3% = 38,7%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.11

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.647	3.551

a. Predictors: (Constant), motivasi_kerja

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan *output* tabel 4.21 diatas, didapatkan nilai *adjust R square* (koefisien determinasi) sebesar 0,653 atau 65,3% yang artinya pengaruh variabel *independen* Motivasi kerja (X₂) terhadap variabel *dependen* kinerja karyawan (Y) sebesar 65,3% Sedangkan sisanya sebesar (100% - 65,3% = 34,7%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.12

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.703	.692	3.318

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Lingkungan_Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat diketahui bahwa besarnya R square adalah 0,703 atau 70,3% hal ini menunjukkan bahwa *persentase* pengaruh variabel *independen* motivasi dan lingkungan kerja terhadap *dependen* kinerja karyawan (Y) sebesar 70,3% Sedangkan sisanya (100%-70,3% = 29,7%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 (Lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) adalah sebesar $0,004 < 0,01$ dan nilai t hitung $3,000 > 0,2201$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan X1 (Lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja pegawai).
- Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X2 (Motivasi kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) adalah sebesar $0,000 < 0,01$ dan nilai t hitung $4,053 > 0,2201$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂ diterima yang berarti Terdapat pengaruh positif. dan signifikan X2 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja pegawai).
- Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) adalah sebesar $0,004 < 0,01$ dan nilai F_{hitung} $63,891 > F_{tabel} 2,55$ dan diketahui nilai signifikan X2 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) adalah sebesar $0,000 < 0,01$, sehingga dapat disimpulkan H₃ diterima yang berarti

terdapat pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara bersama

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja PJLP Satuan Pelaksanaan Lingkungan Hidup Kecamatan Kebayuran Lama. Maka penelitian dapat menyimpulkan sebagai berikut:

- a. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 (Lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) adalah sebesar $0,004 < 0,01$ dan nilai t hitung $3,000 > 0,2201$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan X1 (Lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja pegawai).
- b. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X2 (Motivasi kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) adalah sebesar $0,000 < 0,01$ dan nilai t hitung $4,053 > 0,2201$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha2 diterima yang berarti Terdapat pengaruh positif. dan signifikan X2 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja pegawai).
- c. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) adalah sebesar $0,004 < 0,01$ dan nilai $F_{hitung} 63,891 > F_{tabel} 2,55$ dan diketahui nilai signifikan X2 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) adalah sebesar $0,000 < 0,01$, sehingga dapat disimpulkan Ha3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aditama, R. A. (2020). *Pengantar manajemen*. Ae Publishing.
- [2] Afandi & Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- [3] Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 3.
- [4] Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Elex Media Komputindo.
- [5] Arikunto, S. (2015). *Prosedur penelitian Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- [6] Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- [7] Djaali. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Askara.
- [8] Elbiansyah. (2023). *Pengembangan Kinerja dan Motivasi*. Jakarta: Kencana.
- [9] Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- [10] Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar manajemen*. Deepublish.
- [11] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [12] Ghozali, I. (2020). *25 Grand Theory Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis (Untuk Landasan Teori Skripsi, Tesis, dan Disertasi)*. Semarang: Yoga Pratama.
- [13] Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [14] Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia*.
- [15] Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [16] Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan kedua puluh satu*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [17] Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [18] Herlinda. (2021). *Manajemen dan Publikasi Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi II*. Jakarta.
- [19] Indah. (2020). *Pengantar Media Pembelajaran dan Pengembangan SDM*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- [20] Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pe)*. CV.AA Rizky.
- [21] Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., Harto, B., Astuti, T., Ginting, N., ... & Manap, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*.
- [22] Kuswanto, A. (2021). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP)*.
- [23] Mardalena, S. (2017). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.

- [24] McClelland, D. (2020). *Pengertian Motivasi Kerja*: Uki Press.
- [25] Nazara, D. S., Se, M. M., Casriyanti, S. P., Fauzi, H., Trianto, E., Arif Ismunandar, M. M., ... & Tjilen, A. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia” Teoritis dan Praktis”*. CV. Mitra Cendekia Media.
- [26] Pratiwi. (2019). *Motivasi Sukses dari Para Tokoh Dunia*: Lebah Buku.
- [27] Randi. (2018). *Teori Penelitian Terdahulu*: Erlangga.
- [28] Rusby, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [29] Sabrina, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). umsu press.
- [30] Agustin, R., & Wijayanti, M. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia*. Journal on Education, 5(4), 12412-12427.
- [31] Anggraini, F., & Budiarti, A. (2020). *Pengaruh harga, promosi, dan kualitas pelayanan terhadap loyalitas pelanggan dimediasi kepuasan pelanggan pada konsumen gojek*. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE), 8(3), 86-94.
- [32] Askila, W. O., & Nuryani, H. S. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomaret Di Sumbawa Besar Nusa Tenggara Barat*. Jurnal Nusa Manajemen, 1(1), 121-131.
- [33] Darmadi, D. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 3(3), 240-247.
- [34] Hilmaya, M. P., Mursito, B., & Sarsono, S. (2021). *Employee Performance Is Reviewed From Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction And Work Environment (Study On Technical Implementation Unit Employees Of Central Region Flood Pump Area 1 Semarang City Public Works Office)*. International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (Ijebar), 5(3), 1819-1931.
- [35] Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta*. Jurnal Bintang Manajemen, 2(2), 19-28.
- [36] Lamawuran, W. W. P., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 4(6), 1036-1048.
- [37] Lufitasari, E., Mochklas, M., & Soelistya, D. (2020). *Employee Performance Pt. Millenium Pharmacon International Tbk: Quality Of Human Resources (Hr) And Information Systems Of Millenium Pharmacon International (Simpi)*. International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (Ijebar), 4(03).
- [38] Marphudok, M., Lian, B., & Fitria, H. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Muara Padang*. Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains, 9(1), 167-178.