

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN JAKARTA PUSAT

Dea Lutfiani Aidah¹, Angga Juanda²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ warsada63@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02240@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance at the Ministry of Environment and Forestry, Central Jakarta. The method used in this study is the quantitative associative method, Primary and secondary data collection techniques, which are used through research techniques (questionnaires of 62 respondents), observation, and literature studies. The analysis methods used in this study are validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression tests, correlation coefficient tests, determination tests and significance tests (t-test and F-test). The results of the study showed that the Durbin-Watson value was 1.846 and was between (<1) according to the provisions, so this regression model has autocorrelation. The R^2 value is 0.419. So it can be interpreted that the degree of relationship between the variables of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance is a moderate correlation. The coefficient of determination (R^2) value was obtained at 41.9%. While the remaining 58.1% is influenced by other factors not discussed in this study. It is known that the significant value for the influence of X_1 on Y is $0.000 < 0.05$ and the t -value is $5.502 > 1.670$, it can be concluded that H_{a1} is accepted which means that there is an influence of X_1 on Y . It is known that the significant value for the influence of X_2 on Y is $0.000 < 0.05$ and the t -value is $5.744 > 1.670$, it can be concluded that H_{a2} is accepted which means that there is an influence of X_2 on Y . so it can be concluded that H_1 and H_2 are accepted meaning that there is an influence of X_1 and X_2 on Y together. This means that the Work Environment and Job Satisfaction have quite a role in improving Employee Performance at the Ministry of Environment and Forestry, Central Jakarta.

Keywords: *Work Environment; Job Satisfaction; Employee Performance; Ministry of Environment and Forestry Central Jakarta*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Jakarta Pusat. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode asosiatif kuantitatif, Teknik pengumpulan data primer dan data sekunder, yang digunakan melalui teknik penelitian

(kuesioner sebanyak 62 responden), observasi, studi pustaka. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, uji determinasi dan uji signifikan (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan di peroleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,846 dan berada diantara (<1) sesuai dengan ketentuan maka model regresi ini ada autokolerasi. Nilai R2 adalah 0,419. Maka dapat diartikan drajat hubungan antara variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai merupakan korelasi sedang. Nilai koefisien determinasi (R2) tersebut diperoleh sebesar 41,9%. Sedangkan sisanya sebesar 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $5.502 > 1,670$, dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $5.744 > 1,670$, dapat disimpulkan bahwa Ha2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. sehingga dapat disimpulkan H dan H diterima berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara bersama. Hal ini berarti Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja cukup memiliki peranan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Jakarta Pusat.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai; Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Jakarta Pusat

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup dan kehutanan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Salah satu isu nasional adalah adanya ketimpangan antar wilayah. Berdasarkan analisis permasalahan, kondisi lingkungan hidup dan kehutanan belum mampu menjadi penggerak pembangunan nasional.

Kementerian LHK berusaha menjawab tantangan tersebut melalui peningkatan kemampuan sumber daya alam. Maksud tujuan tersebut adalah mengaktualisasikan manfaat sumberdaya alam agar tak terhenti hanya pada wacana saja. Sumber daya alam harus digerakkan menjadi sumber - sumber produksi bagi masyarakat. Sehingga tercipta sumber -

sumber produksi baru di wilayah Indonesia sebagai bentuk Upaya untuk mengurangi ketimpangan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat *penting* bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Berangkat dari itu maka sangat pentinglah SDM dimaksud untuk diutamakan diperhatikan pengelolaannya dengan baik.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif ini diperkuat dengan oleh kuesioner lingkungan Kerja, hasil pra survei yang penulis lakukan pada 40 orang pegawai Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Tabel Error! No text of specified style in document..1

Lingkungan Kerja Pegawai KLHK

Indikator lingkungan kerja	Uraian	Target	Realisasi (%)	Keterangan
1. Pencahayaan	pencahayaan di tempat kerja mendukung aktivitas kerja.	≥80	50% (5/10)	Sangat Tidak Mendukung
2. Warna	warna di lingkungan kerja membuat suasana kerja menyenangkan.	≥80	80% (8/10)	Mendukung
3. Udara	sirkulasi udara di ruang kerja berfungsi.	≥80	30% (3/10)	Sangat Tidak Mendukung
4. Suara	Tempat kebisingan di lingkungan kerja masi dalam batas yg nyaman.	≥80	70% (7/10)	Cukup Mendukung

Sumber: KLHK 2024

Keterangan: Kriteria (%): ≤50 = Sangat Tidak Mendukung, 51-60 = Tidak Mendukung, 61-70 = Cukup Mendukung, 71-80 = Mendukung, 80-100 = Sangat Mendukung

Berdasarkan Tabel 1.1, dari keempat indikator lingkungan kerja yang diteliti, faktor yang paling berpengaruh terhadap ketidaknyamanan pegawai terlihat dari rendahnya persentase realisasi yang tercapai dibandingkan target. Indikator dengan persentase realisasi terendah adalah udara, yaitu hanya 30% (3/10). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sirkulasi udara di ruang kerja sangat tidak mendukung, sehingga kondisi udara belum mendukung kenyamanan pegawai selama bekerja. Indikator kedua dengan realisasi terendah adalah pencahayaan, dengan capaian 50% (5/10). Artinya, separuh responden menyatakan pencahayaan di tempat kerja sangat tidak mendukung aktivitas kerja, yang dapat mengganggu produktivitas dan kesehatan mata pegawai. Indikator ketiga adalah suara, dengan realisasi 70% (7/10). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa tingkat kebisingan di lingkungan kerja cukup mendukung, atau masih dalam batas kenyamanan yang dapat diterima. Sementara itu, indikator dengan tingkat realisasi tertinggi adalah warna,

dengan capaian 80% (8/10). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa warna di lingkungan kerja sudah mendukung suasana kerja yang menyenangkan.

2. METODELOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal penelitian hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif ini juga merupakan metode-metode yang menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antara variabel. Disebut metode kuantitatif karena data yang di gunakan berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika. (Priadana, dkk 2021:173).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono dalam Ibrahim, dkk, 2021:320) Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono dalam Maramis, dkk (2022:42) menyatakan bahwa pengertian populasi adalah wilayah generalisi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya sesuai dengan judul penelitian yaitu pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kementerian lingkungan hidup dan kehutanan maka populasi ini adalah pegawai KLHK dengan jumlah populasi 62 pegawai.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi atau wakil populasi yang diteliti dan diambil sebagai sumber data serta dapat mewakili seluruh populasi atau sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Asrulla, dkk 2023:26320). bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Menurut Suriani, dkk (2023:30) menyatakan bahwa “teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian” dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Suriani, dkk (2023:30) menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berkerja di KLHK yang berjumlah 62 pegawai.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Santoso dalam Gunawan, dkk (2023:1069) 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: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali dalam Irfanudin (2021 :16) berpendapat “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui uji t dan f mengasumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Peneliti ini menggunakan pendekatan grafik Normal P-P of regression standarized residul untuk menguji normalitas data dan pendekatan uji statistic Kormogolov Smirnov. Untuk pendekatan grafik jika data menyebar sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar 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.

3. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali dalam Irfanudin (2021:17), berpendapat bahwa, “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ ”. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik Autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu dengan uji *Durbin-Watson* (DW test).

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali dalam Ananda, dkk 2025:569) yang dikutip oleh (Ghozali dalam Ananda, dkk 2025:569). Pada Uji Glejser, nilai residual absolut diregresi dengan variabel independen.

Jika pada variabel independen signifikan secara statistic mempengaruhi variabel dependen, maka terdapat indikasi terjadi heterokedastisitas. Deteksi adanya Heterokedastisitas menurut Gujarat dalam Ananda, dkk (2025:569) yang dikutip oleh Ghazali dalam Ananda, dkk (2025:569) sebagai berikut:

- a. Jika nilai $\text{Sig. (2-tailed)} \leq 0,05$ berarti terkena heterokedastisitas.
- b. Jika nilai $\text{Sig. (2-tailed)} \geq 0,05$ berarti bebas heterokedastisitas.

Pendekatan yang dapat dipakai dalam menguji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan grafik yaitu Scatterlot. Cara menganalisisnya:

- 1) Dengan melihat apakah titik-titik memiliki pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, jika terjadi mengindikasikan terdapat heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka mengidentifikasi tidak terjadi heterokedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak, Menurut Sugiyono dalam Rahmadani, dkk (2023:932) adalah “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t untuk menguji pengaruh signifikan antara variabel bebas (lingkungan kerja, dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) secara parsial. Langkah-langkah pengujian ini adalah sebagai berikut:

- a.) Uji hipotesis berdasarkan signifikansi
 1. Bila signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
 2. Bila signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel

independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b.) Uji hipotesis dengan membandingkan thitung dengan ttabel.

1. Apabila thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Apabila thitung < ttabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji f)

Uji F untuk menguji pengaruh signifikan antara variabel bebas (lingkungan kerja, dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) secara simultan. Langkah-langkah pengujian ini adalah sebagai berikut:

a.) Uji Hipotesis Berdasarkan Signifikansi

1. Bila signifikan > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak, artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Bila signifikan < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b.) Uji Hipotesis Berdasarkan Perbandingan Nilai Fhitung Dengan Ftabel

1. Apabila Fhitung > Ftabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Apabila Fhitung < Ftabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak, artinya variabel independen secara simultan tidak

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

H03: $\beta_3 = 0$; Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Ha3: $\beta_3 \neq 0$; Diduga ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebar kuesioner sebanyak 62 responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, serta lamanya responden menjadi pegawai di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel Error! No text of specified style in document..2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki- laki	22	24%
Perempuan	40	76%
Jumlah	62	100%

Persentase jenis kelamin pekerja yang sampelnya paling banyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 22 orang atau 24%, sedangkan sampelnya paling sedikit adalah perempuan yaitu 40 orang atau 76%.

b. Responden Berdasarkan Usia

Tabel Error! No text of specified style in document..3

Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase

		se n t a s e
17 - 25 Ta hu n	10	1 6 %
26 - 35 Ta hu n	31	5 1 %
36 - 45 Ta hu n	12	2 0 %
> 45 Ta hu n	9	1 3 %
Ju ml ah	62	1 0 0 %

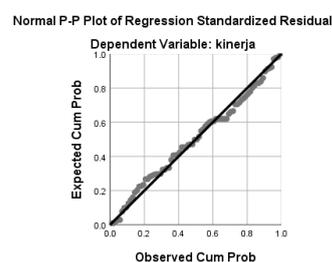
Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden usia 17 – 25 tahun yaitu sebanyak 10 Pegawai atau 16%, sedangkan usia 26 – 35 tahun yaitu sebanyak 31 pegawai atau 51%. Untuk usia 36 – 45 tahun yaitu sebanyak 12 pegawai atau 20%, sedangkan usia > 45 tahun yaitu sebanyak 9 pegawai atau 13%, dari seluruh jumlah sampel sebanyak 62 Pegawai.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependent dan variabel independent berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau

mendekati normal atau uji normalitas untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal, pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal probability plot. Deteksi pengambilan keputusan adalah dengan syarat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil uji normalitas diolah dengan SPSS versi 25.0, dibawah ini:



Gambar Error! No text of specified style in document..1

P-P Plot Uji Normalitas-Penyebaran Titik Residual

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolonieritas

Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan atau tidak ditemukannya kolerasi antara variabe bebas. Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat problem multikolonieritas. Menurut Ghozali dalam Sukmawati, dkk (2020:467) berpendapat bahwa Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi

ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independent).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1 Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala mutikolinieritas (Gujarati dalam Shabrina, dkk 2020:168).

Tabel Error! No text of specified style in document..4

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.232	4.510		2.269	.027		
	Lingkungan	.346	.135	.333	2.555	.013	.580	1.724
	Kepuasan	.388	.133	.380	2.916	.005	.580	1.724

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah di Spss 25,0.

Dari tabel 4.16 tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antara variabel bebas yang nilainya lebih dari 90% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi ini.

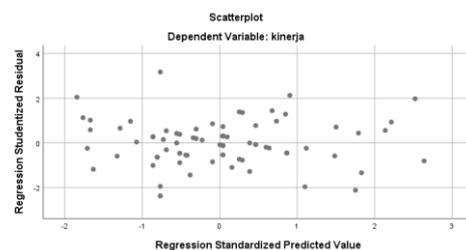
3. Uji Heterokedaktisitas

Uji heterokedaktisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Salah satu cara atau teknik untuk mendeteksi telah terjadi heterokedaktisitas atau tidak, dengan melihat grafik scatter plot dimana diantara

nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai (SRESID).

Jika titik-titik pada gambar yang dihasilkan membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka model tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun uji heteroskedaktisitas dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan program SPSS versi 25.0 yang hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar Error! No text of specified style in document..2

Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatter plot mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedaktisitas.

Menurut Algifari dalam Irfanudin (2021:17) Konsekuensi dari adanya autokorelasi dalam suatu model regresi adalah varians sampel tidak dapat menjelaskan varians populasi.

Uji Statistik t (Parsial)

Uji t atau pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah

variabel X1 dan X2 (Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja Pegawai) secara parsial atau terpisah. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila probabilitas Signifikan $> 0,5\%$ H0 Diterima dan Ha Ditolak
- b. Apabila probabilitas Signifikan $< 0,5\%$ H0 di Tolak dan Ha Diterima.

Tabel Error! No text of specified style in document..5

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) X1 Terhadap Y Coefficients^a

Model	B	Unstandar	Standard	T	Sig.
		dized Coefficients	ized Coefficients		
		Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.655	4.358		3.593	.001
Lingkungan	.602	.109	.579	5.502	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data yang diolah di Spss 25,0
 Dari tabel 4.24 Pengujian hipotesis 1: terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan tabel bahwa t hitung $5.502 > t$ tabel 1.670 dan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara

bersamasama atau simultan terhadap variabel dependen atau terikat. Bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 10%. Dengan kata lain menyatakan bahwa variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. (Ghozali dalam Basyit, dkk 2020:18)

Tabel Error! No text of specified style in document..6

Uji Signifikan Simultan (Uji f) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	04.806	2	04.806	2.995	.000 ^b
Residual	72.436	0	.207		
Total	77.242	1			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Kepuasan
 Sumber: Data yang diolah di Spss 25,0

Pada tabel 4.26 diketahui bahwa nilai probabilitas (sig.) lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Dan nilai F hitung $> F$ tabel atau $32.995 > 2,108$. Nilai F tabel

Hasil Pembahasan

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

1. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 (Lingkungan Kerja)

terhadap Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai t hitung $5.502 > t$ tabel 1.670, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan X_1 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai).

2. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_2 (Kepuasan Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5.774 > t$ tabel 1,670, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima yang berarti Terdapat pengaruh positif. dan signifikan X_2 (Kepuasan Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai).
3. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_1 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai t hitung $5.505 > t$ tabel 1.670 dan diketahui nilai signifikan X_2 (Kepuasan Kerja) terhadap Y (kinerja Pegawai) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5.774 > t$ tabel 1,670, sehingga dapat disimpulkan H_{a3} diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y secara bersama.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja (X_1) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,579

artinya memiliki pengaruh yang sedang. Uji hipotesis diperoleh thitung $> t$ tabel atau ($5.502 > 1,670$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< \text{Sig.}0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

- b. Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,648 artinya memiliki pengaruh yang kuat. Uji hipotesis diperoleh thitung $> t$ tabel atau ($5.744 > 1,670$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< \text{Sig.}0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- c. Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan persamaan regresi linier berganda $10.323 + 0,346 X_1 + 0,386 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,579 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang sedang dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 0,419 atau

41,9% sedangkan sisanya sebesar 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian seperti kompetensi, kompensasi dan lainnya. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(32,955 > 2,108)$, hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aisyah, N. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*.
- [2] Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.
- [3] Adha, S., & Wandu, D. (2019). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang*. Jurnal Ekonomi Vokasi, 2(1).
- [4] Afni, A. S. S., & Mahyarni, M. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial (JEIS), 1(02), 70-80.
- [5] Agrasadya, A., Dianti, A. R., & Sunarto, A. (2023). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perkebunan Nusantara VIII Bogor*. Journal of Research and Publication Innovation, 1(4), 1237-1247.
- [6] Alfian, M., & Amelia, R. W. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan*. Journal Of Research And Publication Innovation, 2(1), 100-109.
- [7] Alimuddin, I. K. (2021). *Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN*. YUME: Journal of Management, 4(2).
- [8] Ananda, M. R. (2025). *Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Toko Serious Store Parung*. Journal of Research and Publication Innovation, 3(1), 565-575.
- [9] Arafah, L. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan*. Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 3(1), 90-99.
- [10] Arief, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SD Insan Amanah Malang)*. Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah, 6(1), 1-13.
- [11] Ariningrum, H. (2021). *Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Universitas Malahayati Bandar Lampung*. Jurnal ETAP, 2(1), 17-29.
- [12] Asmoyo, M. D. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja di SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo*. Jurnal Manajerial Bisnis, 7(1), 35-45.
- [13] Asrulla, R., Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). *Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis*. Jurnal Pendidikan Tambusai, 7(3), 26320-26332.
- [14] Atmanegara, A. S., & Wulandari, A. (2022). *Analisis Kepuasan Nasabah Terhadap Layanan Mobile Banking Di PT. Bank SUMUT KCP Marendal (Studi Kasus Terhadap Nasabah PT. Bank SUMUT KCP Marendal Di Kota Medan Tahun 2022)*. eProceedings of Applied Science, 8(5).
- [15] Aziz, N., & Dewanto, I. J. (2022). *Model penilaiann kinerja karyawan dengan personal balanced scorecard:(studi kasus Universitas Tangerang Raya)*. MAMEN: Jurnal Manajemen, 1(2), 168-177.

- [16] Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). *Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ema, 5(1), 12-20.
- [17] Desi, D. E., & Dosari, N. (2023). *Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Bpr Kerinci*. Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online), 4(3), 754-762.
- [18] Dimiyati, L., & Maryadi, Y. (2024). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Di Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam*. Ekonomia, 14(1), 43-55.