



# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA SIBOLGA

Ade Maisarah<sup>1</sup>, Rosmita Ambarita<sup>2</sup>, Azriadi Tanjung<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga

## Article Info:

### Article history:

Received Date: 04/01/2025

Accepted Date: 15/01/2025

Published Date: 01/02/2025

### Keywords:

Motivasi Kerja  
Lingkungan Kerja  
Kinerja

## ABSTRACT

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan sampel 70 orang dari 70 orang jumlah populasi. Data diperoleh dari observasi, wawancara dan kuesioner. Hasil penelitian diketahui Dari perhitungan persamaan garis regresi linier berganda variabel X1, X2 dan variabel Y adalah :  $Y = 100.906 - 0.417 X1 - 0.467 X2$  hal ini berarti bahwa tidak terjadi pengaruh variabel terikat (Kinerja Pegawai) ditentukan oleh variabel bebas (Motivasi Kerja) dan (Lingkungan Kerja) dengan koefisien regresi sebesar X1 0.417 dan X2 0.467 dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X1 dan X2 atau nilai tertentu maka variabel Y tidak bertambah dengan nilai tertentu tersebut.

## Corresponding Author:

Ade Maisarah  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al  
Washliyah Sibolga  
[ademaisarah29@gmail.com](mailto:ademaisarah29@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Wibowo (2014:322) menyatakan “Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian puncak”. Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah penting nya dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidak nyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2017:4) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Keberhasilan pencapaian organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya, kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran



maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama

Berdasarkan Penelitian penulis dengan penelitian terdahulu penulis mengangkat judul yang berfokus dengan Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga. Sedangkan Menurut Penelitian terdahulu jurnal dari Agus Murdianto (2012) ,yang mengangkat judul yang berfokus dengan Pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Cv Motor Happy. Perbedaan Penelitian penulis dan penelitian terdahulu adalah terdapat perbedaan didalam judul penulis dan penelitian terdahulu yaitu: tempat penelitian.

## **TELAAH LITERATUR DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

### **Motivasi Kerja**

Menurut Karyoto (2016:109) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan. Sesuatu yang diberi daya dorong tentu akan bergerak. Motivasi dalam organisasi diterapkan untuk mendorong para pekerja agar mereka bersemangat dalam melakukan kegiatan-kegiatan organisasi, mengingat suatu pekerjaan yang dilakukan dengan semangat bisa mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Motivasi Kerja merupakan hal yang paling mendasar seseorang bekerja keras untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Munculnya motivasi kerja biasanya melibatkan faktor komunikasi persuasif. Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Balas Jasa  
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi Kerja  
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
3. Fasilitas Kerja  
Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Prestasi Kerja  
Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
5. Pengakuan dari Atasan.  
Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
6. Pekerjaan itu sendiri  
Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Afandi 2018:65). Sedangkan Menurut (Anam, 2018:46), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan. Menurut Sedarmayanti (2012:46) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui:

1. Penerangan  
Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting, dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik.
2. Bau-bauan Ditempat Kerja  
Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
3. Suhu udara  
Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh



kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan. Hal tersebut dapat memberikan kesejukan ruangan untuk bekerja.

#### 4. Keamanan

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil.

### **Kinerja**

Kinerja memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi. Karena, keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Hal ini berarti jika seseorang bekerja dalam suatu organisasi, kinerjanya merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

Istilah kinerja berasal dari kata performance yang artinya hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi 2018:83).

Sunyoto dalam Mangkunegara (2017:10) menyatakan tujuan penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis Metode penelitian ini menggunakan Metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:8) menjelaskan bahwa "penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan."

Pernyataan mengenai variabel bebas (X1) Motivasi Kerja dan (X2) Lingkungan Kerja kemudian dicari rata-rata dari setiap jawaban responden. Untuk memudahkan penelitian dari rata-rata tersebut maka dibuatin tervel. Dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval sebesar 5 (lima). Rumus yang digunakan menurut Sudjana (2011:47) adalah sebagai berikut:

"Interval=" rentang/(Banyak Kelas Interval)

"Interval=" (5-1)/"5"

= 0,8

Dengan interval = 0,8 maka skala nilai yang digunakan adalah :

1. Skala nilai 4,20 s/d 5,00 digolongkan dengan kategori sangat baik.
2. Skala nilai 3,30 s/d 4,19 digolongkan dengan kategori baik.
3. Skala nilai 2,40 s/d 3,29 digolongkan dengan kategori cukup.
4. Skala nilai 1,41 s/d 2,39 digolongkan dengan kategori kurang baik.



5. Skala nilai 0,60 s/d 1,40 digolongkan dengan kategori buruk.

Untuk melihat garis linier antara pengaruh variabel X dengan variabel Y, digunakan regresi linear berganda dengan menggunakan rumus dan dihitung dengan menggunakan Software SPSS Windows sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien (beta)

X<sub>1</sub> = Variabel Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> = Variabel Lingkungan Kerja

Untuk menghitung Hubungan Interpersonal Hubungan Interpersonal a, b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> dapat menggunakan persamaan berikut:

$$\sum Y = an + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

$$\sum X_1Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1X_2$$

$$\sum X_2Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

Selanjutnya setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y, maka perlu dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan rumus uji t. Menurut Sugiyono (2012:250) rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{R \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

$$Df = 2$$

Keterangan :

r : Korelasi X dan Y yang ditemukan

n : Jumlah Sampel

t : t Hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan tTabel dengan taraf signifikan 0,05 % uji dua pihak dan dk = n - 2

Df : Degre Of Freedom (Derajat Bebas)

Dengan ketentuan :

Ha : Diterima, apabila t hitung  $\geq$  t tabel, dan Ho Ditolak.

Ho : Diterima, apabila t hitung  $\leq$  t tabel dan Ha Ditolak.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi pearson's product moment (r) dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya atau melihat corrected item total correction program SPSS 29 for Windows, Dikatakan valid apabila nilai r hitungnya (corrected item total correction) lebih besar dari r kritis atau 0,300 untuk sampel besar, maka butir tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik. Adapun output dan pengujian validitas untuk variabel X<sub>1</sub> (Motivasi Kerja) yang diteliti, sebagai berikut:

Tabel 1.1  
Item Total Statistik Validitas Variabel X<sub>1</sub>



Quiz	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r Kritis	Ket
X1.1	0.788	0.300	Valid
X1.2	0.622	0.300	Valid
X1.3	0.737	0.300	Valid
X1.4	0.667	0.300	Valid
X1.5	0.838	0.300	Valid
X1.6	0.631	0.300	Valid
X1.7	0.874	0.300	Valid
X1.8	0.776	0.300	Valid
X1.9	0.690	0.300	Valid
X1.10	0.853	0.300	Valid
X1.11	0.631	0.300	Valid
X1.12	0.859	0.300	Valid
X1.13	0.776	0.300	Valid
X1.14	0.690	0.300	Valid
X1.15	0.853	0.300	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2023

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable X1 (Motivasi Kerja) yang ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* seluruh item bernilai lebih besar dari 0,300 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid.

Ouput dan pengujian validitas untuk variabel X2 (Lingkungan Kerja) yang diteliti, sebagai berikut :

Tabel 1.2  
 Item Total Statistik Validitas Variabel X2

Quiz	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r Kritis	Ket
X2.1	0.783	0.300	Valid
X2.2	0.614	0.300	Valid



X2.3	0.733	0.300	Valid
X2.4	0.678	0.300	Valid
X2.5	0.827	0.300	Valid
X2.6	0.623	0.300	Valid
X2.7	0.868	0.300	Valid
X2.8	0.734	0.300	Valid
X2.9	0.682	0.300	Valid
X2.10	0.849	0.300	Valid
X2.11	0.623	0.300	Valid
X2.12	0.853	0.300	Valid
X2.13	0.734	0.300	Valid
X2.14	0.682	0.300	Valid
X2.15	0.849	0.300	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2023

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable X2 (Lingkungan Kerja) yang ditunjukkan pada kolom Corrected Item-Total Correlation seluruh item bernilai lebih besar dari 0,300 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid.

Kemudian adapun output dan pengujian validitas untuk variabel Y (Kinerja Pegawai) yang diteliti dengan menggunakan korelasi pearson's product moment (r) dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya, sebagai berikut :

Tabel 1.3  
 Item Total Statistik Validitas Variabel Y

Quiz	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	r Kritis	Ket
Y.1	0.798	0.300	Valid
Y.2	0.618	0.300	Valid
Y.3	0.749	0.300	Valid
Y.4	0.673	0.300	Valid
Y.5	0.849	0.300	Valid



Y.6	0,612	0.300	Valid
Y.7	0.881	0.300	Valid
Y.8	0.752	0.300	Valid
Y.9	0.645	0.300	Valid
Y.10	0.855	0.300	Valid
Y.11	0.612	0.300	Valid
Y.12	0.874	0.300	Valid
Y.13	0.752	0.300	Valid
Y.14	0.645	0.300	Valid
Y.15	0.855	0.300	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2023

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable Y (Kinerja Pegawai) yang ditunjukkan pada kolom Corrected Item-Total Correlation seluruh item bernilai lebih besar dari 0,300 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid.

#### Uji Realibitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus cronbach alpha Berdasarkan pengolahan data tabulasi data variabel X1 dengan menggunakan Software Statistical Package For Sosial Sciences SPSS) For Windows maka diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.4  
 Hasil Pengolahan Data Uji Reabilitas Variabel X1

Item	Variabel	Reability Statistic		
		Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
X1	Motivasi Kerja	0.945	15	Realiabel
X2	Lingkungan Kerja	0.942	15	Realiabel
Y	Kinerja Pegawai	0.943	15	Realiabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan data tabel diatas, nilai reliabilitas ditunjukkan pada kolom Cronbach's Alpha sebesar 0,945 untuk variabel X1 (Motivasi Kerja) dan Cronbach's Alpha 0.942 untuk Variabel X2 (Lingkungan Kerja) dan ini lebih besar



dari 0,6 yang berarti seluruh butir pertanyaan variabel X1 (Motivasi Kerja) dan X2 (Lingkungan Kerja) dinyatakan reliabel. Sedangkan untuk variabel Y (Kinerja Pegawai), nilai reliabilitas menunjukkan angka sebesar 0,943 dan ini juga lebih besar dari 0,6 yang berarti seluruh butir pertanyaan variabel Y (Kinerja Pegawai) dinyatakan reliabel juga.

Dari hasil pengujian validitas dan reliabilitas, diketahui bahwa seluruh kuesioner pada Variabel X1 (Motivasi Kerja), Variabel X2 (Lingkungan Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Pegawai) ternyata Valid dan Reliabel, sehingga seluruh kuesioner dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut pada responden Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi secara normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik. Analisis grafik yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisis grafik histogram dan grafik P-P Plot. Pada grafik histogram data yang mengikuti distribusi normal adalah distribusi data yang berbentuk lonceng dan grafik P-P Plot dikatakan normal apabila sebaran data tidak menyebar ke kiri dan kanan tetapi dekat dengan garis diagonal.

Untuk mengetahui bentuk grafik histogram dan grafik P-P Plot pada penelitian ini, penulis menggunakan Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Windows, sebagai berikut :



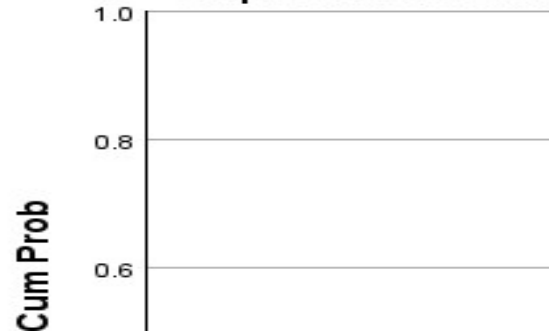
Gambar 1.1  
Grafik Histogram

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan gambar 1.1 diatas (Grafik Histogram), menunjukkan bahwa distribusi data tidak menyalahi asumsi normalitas yaitu berbentuk lonceng sehingga grafik histogram untuk variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai dapat disimpulkan normal.



### Normal P-P Plot of Regress Dependent Variabl



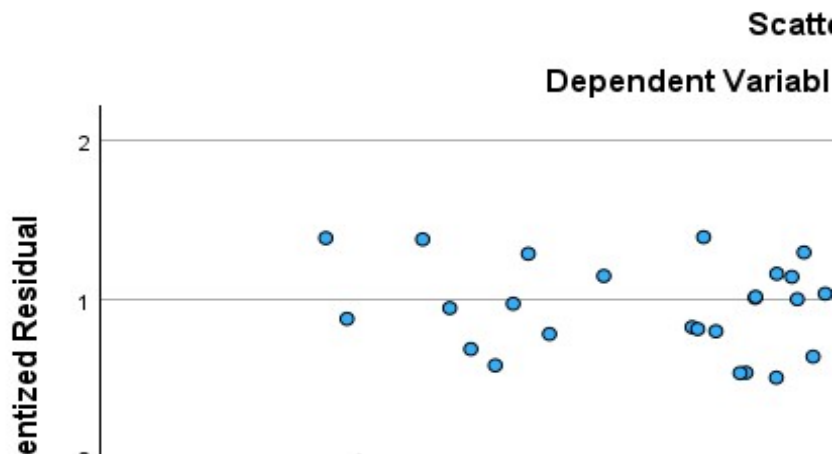
Gambar 1.2  
Grafik P-P Plot

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2023

Pada output SPSS-29 normal probability plot of regression, dapat terlihat sebaran data dekat dengan garis diagonal dalam kurva normal P-P Plot, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

#### Uji Heterokedastisitas

Untuk mengetahui apakah ada Heterokedastisitas antara Variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y, maka nilai-nilai dalam tabulasi jawaban responden diatas dapat dimasukkan ke dalam program Software Statistical Package For Sostal Sciences (SPSS) For Windows dengan hasil sebagai berikut :



Gambar 1.3  
Data Uji Heterokedastisitas

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan Gambar 1.3 penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### Uji Multikolinearitas

**Tabel 1.5**  
Uji Multikolinearitas



### Model Summary

R Square	Adjusted R Square
.001	-.029

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

b. Dependent Variabel Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2023

### Regresi Linear Berganda

Selanjutnya untuk melihat pengaruh yang signifikan antara variable X dan variabel Y, digunakan perhitungan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 +$

$b_2X_2 + e$ . Selanjutnya, nilai dalam tabulasi jawaban responden diatas dapat dimasukkan ke dalam program SPSS For Windows dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.6  
 Data Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	100.906	4.540		22.226	<.001
	X1.1	-.417	.063	-.503	-6.585	<.001
	X2.1	-.467	.070	-.507	-6.640	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2023

Dari data tabel diatas dapat diperoleh persamaan garis regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 100.906 - 0.417 X_1 - 0.467 X_2$ . Hal ini berarti bahwa tidak terjadi pengaruh variabel terikat (Kinerja Pegawai) ditentukan oleh variabel bebas (Motivasi Kerja) dan (Lingkungan Kerja) dengan koefisien regresi sebesar  $X_{10.417}$  dan  $X_{20.467}$  dimana apabila ditambahkan satuan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  atau nilai tertentu maka variabel Y tidak bertambah dengan nilai tertentu tersebut.

### Uji t ( Uji Hipotesis )

Selanjutnya setelah nilai korelasi antara variabel X dan variabel Y diketahui maka langkah selanjutnya adalah mencari t hitung dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesa yang diajukan diterima atau ditolak. Hipotesa diterima atau ditolak dapat diketahui dengan cara sebagai berikut: a) Membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan ketentuan: b) Nilai derajat kebebasan, yaitu:  $dk = n - 2$ , maka  $dk = 70 - 2 = 68$  pada taraf interval kepercayaan 95 % adalah sebesar 2.037.

### Uji f (Uji Simultan)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap Variabel dependen. Berikut dibawah ini hasil Uji F yang diolah menggunakan SPSS 29 :

Tabel 1.7



		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7020.146	2	3510.073	57.260	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	4107.125	67	61.300		
	Total	11127.271	69			

a. Dependent Variabel : KINERJA PEGAWAI

b. Predictors : (Constanta), X2.1, X1.1

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.14, hasil uji F diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 57,260 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 dan nilai F hitung > F tabel, yaitu  $57,260 > 4,20$  sehingga penelitian ini menolah  $H_0$  dan membuktikan bahwa variabel independen Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai secara simultan.

## KESIMPULAN

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan catatan sipil kota Sibolga
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan catatan sipil kota Sibolga

## REFERENSI

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indikator Human Resources Management*. Yogyakarta : Deepublish
- Agus Murdiyanto. (2012). *Analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Motor Heki Cabang Jawa Tengah*. Jurnal dipublikasikan.
- Anwar. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada karyawan perusahaan daerah air minum PDAM Kota Malang)*. Jurnal Universitas Brawijaya, Vol. 12, No.2, Hal : 1-10
- Fahmi, Irham. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Aplikasi*, Bandung : Alfabeta
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen , 01 (01), 71-80.
- Karyoto. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen Teori, Definisi dan Konsep*. Yogyakarta : Andi Offset
- Kashmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku. PT Raja Grafindo Persada Jakarta
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Inti Kebun Sejahtera*. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Murdiyanto, Agus. (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan motor Hepy cabang Jawa Tengah*. E-Jurnal Fakultas Ekonomi Univertas Stiku bank Semarang
- Praseto, (2015). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (studi pada karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sri Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 3, No. 1, Hal: 1-9.
- Priansa, (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Saripuddin, J. & Handayani, R. (2017). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 8 (10), 426.
- Seftiani, Y., Gimin, & Trisnawati, F. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru*. Jurnal online mahasiswa, 3 (2), 11.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, 58 (1), 141.
- Sedarmayanti, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama